Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n. 258 del 4 novembre 1996 - Serie generale

Spedizione in abbonamento postale (50%) - Roma

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA Roma - Lunedì, 4 novembre 1996 SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA 70 - 00100 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10 - 00100 ROMA - CENTRALINO 85081

N. 187

PROVVEDIMENTO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 12 settembre 1996.

Autorizzazione del Governo alla sottoscrizione - ai sensi dell'art. 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993 - del testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale con qualifica dirigenziale e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto del personale degli enti pubblici non economici, di cui all'art. 11 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593 - relativo al periodo dal 1° gennaio 1994 al 31 dicembre 1997 per gli aspetti normativi e dal 1° gennaio 1994 al 31 dicembre 1995, per gli aspetti economici - concordato il 30 luglio 1996 tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CIDA, CISAL, CISNAL, CONFEDIR, CONFSAL, USPPI e UNIONQUADRI e le organizzazioni sindacali di categoria CISL/Enti Pubblici Dirigenti, UIL/DEP/Dirigenti, CIDA/FENDEP, CISAL/FIALP e FLEPAR.

Testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale con qualifica dirigenziale e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto del personale degli enti pubblici non economici sottoscritto l'11 ottobre 1996.

SOMMARIO

LEGGI, DECRETI E ORDINANZE PRESIDENZIALI

PROVVEDIMENTO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI del 12 settembre 1996

Autorizzazione del Governo alla sottoscrizione – ai sensi dell'articolo 51, comma 1, del Decreto legislativo n. 29/1993 – del Testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale con qualifica dirigenziale e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle Amministrazioni pubbliche ricomprese nel Comparto del personale degli Enti Pubblici non economici, di cui all'articolo 11 del DPCM 30 dicembre 1993, n. 593 – relativo al periodo dal 1 gennaio 1994 al 31 dicembre 1997 per gli aspetti normativi e dal 1 gennaio 1994 al 31 dicembre 1995, per gli aspetti economici – concordato il 30 luglio 1996 tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CIDA, CISAL, CISNAL, CONFEDIR, CONFSAL, USPPI e UNIONQUADRI e le organizzazioni sindacali di categoria CISL/Enti Pubblici Dirigenti, UIL/DEP/Dirigenti, CIDA/FENDEP, CISAL/FIALP e FLEPAR.

IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

Visto il decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni, recante "Razionalizzazione dell'organizzazione delle Amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego a norma dell'articolo 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421";

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 25 gennaio 1994, n. 144, e successive modificazioni ed integrazioni, recante "Norme per l'organizzazione ed il funzionamento dell'Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni";

Viste le Direttive del 5 settembre 1994 e del 1 febbraio 1995 impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri all'Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni (ARAN), previa intesa con le Amministrazioni regionali espressa dalla Conferenza dei Presidenti delle Regioni e delle Province Autonome di Trento e di Bolzano, per il personale dipendente dalle Regioni e dagli Enti regionali, e dopo avere acquisito il parere dell'Associazione Nazionale dei Comuni d'Italia (ANCI) e dell'Unione delle Province d'Italia (UPI);

Vista la legge 23 dicembre 1994, n. 725 (legge finanziaria per il 1995), ed in particolare l'articolo 2, comma 13, con il quale è stata determinata in lire 2.520 miliardi, in lire 4.200 miliardi ed in lire 4.200 miliardi, rispettivamente per gli anni 1995, 1996 e 1997, la spesa relativa ai rinnovi contrattuali del personale dei comparti degli "Enti Pubblici non Economici", delle "Regioni e delle Autonomie Locali", del "Servizio Sanitario Nazionale" e delle "Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione", ed è stato previsto che le "competenti Amministrazioni pubbliche provvedono nell'ambito delle disponibilità dei rispettivi bilanci";

Visti i Decreti del Ministro per la Funzione Pubblica del 1 dicembre 1994 (S.O. n. 167 alla G.U. n. 298 del 22 dicembre 1994), del 21 febbraio 1995 (G.U. n. 49 del 28 febbraio 1995), del 4 agosto 1995 (G.U. n. 197 del 24 agosto 1995) del 22 settembre 1995 (G.U. n. 231 del 3 ottobre 1995) si è provveduto alla "Individuazione delle confederazioni sindacali e delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, che partecipano alla trattativa per la stipulazione del contratto collettivo nazionale dell'autonoma separata area di contrattazione per il personale con qualifica dirigenziale e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle Amministrazioni pubbliche ricomprese nel Comparto del personale degli enti pubblici non economici, di cui all'articolo 11 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593";

Vista la lettera prot. n. 5419 del 28 agosto 1996 (pervenuta il 29 agosto 1996), con la quale l'ARAN – in attuazione degli articoli 51, comma 1, e 52, comma 3, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni – ha trasmesso, ai fini della "autorizzazione alla sottoscrizione", il Testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale con qualifica dirigenziale e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle Amministrazioni pubbliche ricomprese nel Comparto del personale degli Enti Pubblici non economici, di cui all'articolo 11 del DPCM 30 dicembre 1993, n. 593 – relativo al periodo dal 1 gennaio 1994 al 31 dicembre 1997 per gli aspetti normativi e dal 1 gennaio 1994 al 31 dicembre 1995, per gli aspetti economici – concordato il 30 luglio 1996 tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CIDA, CISAL, CISNAL, CONFEDIR, CONFSAL, USPPI e UNIONQUADRI e le organizzazioni sindacali di categoria CISL/Enti Pubblici Dirigenti, UIL/DEP/Dirigenti, CIDA/FENDEP, CISAL/FIALP e FLEPAR;

Visto il "Testo concordato" in precedenza indicato, il quale è stato inviato unitamente ad una Relazione tecnico-finanziaria, corredata, ai sensi dei citati articoli 51, comma 1, e 52, comma 3, del D. L.vo n. 29/1993, da appositi "Prospetti" contenenti "l'individuazione del personale interessato, dei costi unitari e degli oneri riflessi del trattamento economico previsto, nonché la quantificazione complessiva della spesa diretta ed in diretta, ivi compresa quella rimessa alla contrattazione decentrata" e "l'indicazione della copertura complessiva per l'intero periodo di validità contrattuale";

Visti in particolare, l'articolo 2, comma 1 e l'articolo 52, comma 1, del predetto Testo concordato, i quali prevedono che "il contratto decorre dal 1 gennaio 1994, salvo particolari decorrenze specificate nelle sue singole clausole. La relativa scadenza è fissata al 31 dicembre 1997 per la parte normativa ed al 31 dicembre 1995 per la parte economica";

Visto l'articolo 51, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 – come modificato dal decreto legislativo 10 novembre 1993, n. 470 e dal decreto legislativo 23 dicembre 1993, n. 546 – il quale prevede che, ai fini della autorizzazione alla sottoscrizione, "il Governo, nei quindici giorni successivi, si pronuncia in senso positivo o negativo, tenendo conto fra l'altro degli effetti applicativi dei contratti collettivi anche decentrati relativi al precedente periodo contrattuale e della conformità alle direttive impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri";

Considerato che nella citata Direttiva del 5 settembre 1994 è stato precisato che "per il 1994 non possono essere riconosciuti ulteriori benefici economici, oltre l'indennità di vacanza contrattuale attribuita, per nove mensilità, a decorrere dal 1 aprile 1994, con il Provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri del 28 aprile 1994 (pubblicato nella G.U. n. 143 del 21 giugno 1994) e prorogato fino al 31 dicembre 1994 con il Decreto Legge 27 luglio 1994, n. 469" e che nella citata Direttiva del 1 febbraio 1995 è stata definita, nell'ambito degli indicati stanziamenti di cui alla legge n. 725/1992, "la distribuzione delle risorse tra i singoli contratti collettivi riguardanti i diversi comparti di contrattazione collettiva del pubblico impiego e le autonome separate aree di contrattazione per il personale con qualifica dirigenziale e per la dirigenza medica e veterinaria", indicando, in particolare, in lire 18,71 miliardi ed in lire 32,6 miliardi, come rideterminate con successiva lettera n.133650 del 6 aprile 1996 del Ministero del tesoro, gli specifici importi destinati, rispettivamente per gli anni 1995 e 1996, al rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'Autonoma separata area di contrattazione collettiva per il personale con qualifica dirigenziale dipendente dalle Amministrazioni pubbliche ricomprese nel Comparto del personale degli Enti pubblici non economici;

Considerato che il predetto Testo concordato, con le motivazioni indicate nel seguito, non risulta, in generale, in contrasto con le citate Direttive del 5 settembre 1994 e del 1 febbraio 1995, impartite, a seguito di intesa intervenuta con il Ministero del Tesoro, dal Presidente del Consiglio dei Ministri all'ARAN, previa intesa espressa dalla Conferenza dei Presidenti delle Regioni e delle Province autonome di Trento e di Bolzano e dopo avere acquisito il parere dell'ANCI e dell'UPI;

Considerato che la spesa complessiva diretta ed indiretta del rinnovo contrattuale in questione è contenuta entro i limiti delle disponibilità finanziarie determinate dalla legge n. 725/1994 e dalla Direttiva del 1 febbraio 1995, razionalizzando in tal modo il costo del lavoro nel settore pubblico, nel rispetto delle indicazioni contenute nei documenti di politica economica definiti dal Governo ed approvati dal Parlamento;

Considerato che il predetto Testo concordato è coerente con i principi e gli obiettivi di razionalizzazione dell'organizzazione delle Amministrazioni pubbliche e di revisione della disciplina del rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti contenuti nel decreto legislativo n. 29/1993, valorizzando la funzione e le responsabilità del personale con qualifica dirigenziale;

Tenuto conto che il Testo concordato in questione realizza, come indicato nelle citate Direttive, un nuovo sistema nell'erogazione del trattamento economico accessorio, finalizzato, attraverso la destinazione di buona parte delle complessive disponibilità finanziarie, a valorizzare e premiare la professionalità ed il maggiore impegno dei dirigenti allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi, collegando tali trattamenti ad obiettivi di produttività da erogare sulla base di criteri selettivi ben individuati e dopo aver verificato la realizzazione dei risultati;

Tenuto conto che, come indicato nelle predette Direttive, il citato Testo concordato, nel rendere più flessibile l'organizzazione del lavoro nell'ambito dell'autonomia organizzativa delle Amministrazioni pubbliche, contribuisce, con una maggiore responsabilizzazione dei dirigenti, ad accrescere l'efficacia e l'efficienza delle Amministrazioni pubbliche, realizzando l'obiettivo di migliorare le relazioni con l'utenza con la contestuale diminuzione dei costi complessivi dei servizi pubblici;

Vista la Deliberazione del Consiglio dei Ministri adottata nella riunione del 12 settembre 1996 concernente la "Autorizzazione alla sottoscrizione" del Testo concordato tra l'ARAN e le Confederazioni e le Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale in precedenza citato;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 31 maggio 1996, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 121 del 4 giugno 1996, con il quale il Ministro per la Funzione Pubblica, Sen. Franco BASSANINI, è stato delegato a provvedere alla "attuazione ... del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni..." e ad "esercitare ... ogni altra funzione attribuita dalle vigenti disposizioni al Presidente del Consiglio dei Ministri, relative a tutte le materie che riguardano ... 1) Funzione pubblica";

A nome del Governo

Autorizza

ai sensi dell'articolo 51, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni, l'Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni (ARAN) alla sottoscrizione dell'allegato Testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale con qualifica dirigenziale e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle Amministrazioni pubbliche ricomprese nel Comparto del personale degli Enti Pubblici non economici, di cui all'articolo 11 del DPCM 30 dicembre 1993, n. 593 – relativo al periodo dal 1 gennaio 1994 al 31 dicembre 1997 per gli aspetti normativi e dal 1 gennaio 1994 al 31 dicembre 1995, per gli aspetti economici – concordato il 30 luglio 1996 tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CIDA, CISAL, CISNAL, CONFEDIR, CONFSAL, USPPI e UNIONQUADRI e le organizzazioni sindacali di categoria CISL/Enti Pubblici Dirigenti, UIL/DEP/Dirigenti, CIDA/FENDEP, CISAL/FIALP e FLEPAR.

Ai sensi dell'articolo 51, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n.29, e successive modificazioni e integrazioni, la presente autorizzazione sarà trasmessa alla Corte dei Conti.

Roma, 12 settembre 1996

p. il Presidente del Consiglio dei Ministri
Il Ministro per la funzione pubblica
BASSANINI

Registrato alla Corte dei conti il 2 ottobre 1996
Atti di Governo, Registro n. 103, foglio n. 14

TESTO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

DEL PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE E RELATIVE SPECIFICHE TIPOLOGIE PROFESSIONALI,

DIPENDENTE DALLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE RICOMPRESE NEL COMPARTO DEL PERSONALE DEGLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

SOTTOSCRITTO L'11 OTTOBRE 1996.

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

A seguito della registrazione da parte della Corte dei Conti del Provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri del 12 settembre 1996, con il quale l'A.RA.N. è stata autorizzata, ai sensi dell'art. 51 del D.lgs. n. 29/1993, a sottoscrivere il testo del CCNL – parte normativa quadriennio 1994/1997, parte economica biennio 1994/95 – relativo all'Area della Dirigenza e delle specifiche tipologie professionali ricomprese nella stessa area di contrattazione nell'ambito degli enti pubblici non economici, definito in data 30 luglio 1996, il giorno 11 ottobre 1996, alle ore 10,30, ha avuto luogo, presso la sede dell'Agenzia, l'incontro tra l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni nelle persone del presidente del comitato direttivo e dei suoi componenti e le seguenti confederazioni:

CGIL — CISL — UIL — CIDA — CISAL — CISNAL
CONFEDIR — CONFSAL — R.d.B./CUB — USPPI — UNIONQUADRI

e le seguenti organizzazioni di categoria

CISL Enti Pubblici Dirigenti — UIL/DEP Dirigenti
CIDA/FENDEP — CISAL FIALP — FLEPAR

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro - parte normativa quadriennio 1994/1997, parte economica biennio 1994/95 - relativo all'area della Dirigenza e delle specifiche tipologie professionali ricomprese nella stessa area di contrattazione nell'ambito degli enti pubblici non economici, contratto che pertanto diviene pienamente efficace ed operativo a tutti gli effetti a partire dalle ore 24,00 del giorno 11 ottobre 1996.

Per quanto concerne il testo dell'Accordo relativo alle Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero, le parti prendono atto che per esso, non essendo allo stato ancora pervenuto il parere della competente Commissione di Garanzia prevista dalla Legge n. 146/1990, necessario per la sua operatività, dovrà essere seguita una procedura di formalizzazione a parte.

Al testo contrattuale viene allegato il "Codice di comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni" definito dal Ministro della Funzione Pubblica con decreto del 31.3.1994 e pubblicato sulla *Gazzetta Ufficiale* n. 149 del 28.6.1994.

Roma li 11 ottobre 1996

ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

AREA DELLA DIRIGENZA E DELLE SPECIFICHE TIPOLOGIE PROFESSIONALI RICOMPRESE NELLA STESSA AREA DI CONTRATTAZIONE

PREMESSA AL CCNL

Il presente contratto collettivo nazionale si applica alle seguenti categorie di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato dipendente dagli enti del comparto di cui all'art.4 del DPCM 30 dicembre 1993, n. 593:

a. personale con qualifica di dirigente;

b. professionisti appartenenti, alla data di entrata in vigore del presente contratto, alla decima qualifica funzionale nell'ambito del sistema di classificazione di cui al DPR 1° marzo 1988, n. 285;

c. personale medico e veterinario con l'inquadramento ordinario in detta qualifica e personale medico degli enti previdenziali inquadrato nelle speciali "qualifiche professionali del servizio medico-legale" di cui al citato DPR 1° marzo 1988, n. 285.

Il presente CCNL si articola in due distinte Sezioni: la prima è dedicata al personale dirigente; la seconda è dedicata al personale di cui alle lettere b) e c).

L'impianto bipartito del contratto sta a sottolineare l'autonoma rilevanza – sul piano contrattuale e su quello delle specifiche e non confondibili attribuzioni e responsabilità nell'ambito degli enti – dei dirigenti, da una parte, e dei professionisti dipendenti, pur inclusi nella medesima area di contrattazione, dall'altra.

SEZIONE PRIMA
I DIRIGENTI

NOTA INTRODUTTIVA ALLA SEZIONE PRIMA

Gli enti pubblici non economici, a partire dalle esperienze più avanzate, vanno assumendo con sempre maggiore evidenza le connotazioni istituzionali e organizzative tipiche delle "aziende di servizi", proponendosi, come parametro della propria azione, logiche di efficienza, di efficacia e di qualità che ripetono, pur nella specificità dell'approccio, le condizioni di funzionalità delle aziende che operano sul mercato. Il riferimento specifico ha come naturale corollario l'identificazione del cittadino utente della pubblica amministrazione come "cliente". In tale contesto il ruolo del dirigente necessariamente assume una luce e una responsabilità nuove, caricandosi di nuovi e più pregnanti contenuti di managerialità, in linea con una moderna cultura di impresa. Per come rivisitato dal decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni e integrazioni, tale ruolo, nelle aziende pubbliche di servizi viene oggi a riconfigurarsi secondo i punti che seguono.

1. Il dirigente, nell'ambito delle funzioni affidategli, ha la responsabilità della gestione finanziaria, tecnica e amministrativa, con autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane e strumentali e di controllo, compresa l'adozione di tutti gli atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno.

2. L'azione del dirigente si ispira a una cultura del servizio basata sulla centralità delle esigenze del cittadino e a un'etica del lavoro intesa come aspetto fondante della sua identità professionale.

3. I poteri di organizzazione e gestione attribuiti al dirigente sono preordinati al raggiungimento degli obiettivi e alla realizzazione dei programmi a lui affidati dall'amministrazione, nel rispetto degli indirizzi stabiliti dai competenti organi. Egli garantisce, rispondendone personalmente nell'ambito delle direttive generali ricevute, la realizzazione dei predetti obiettivi e programmi. I risultati della gestione sono valutati con particolare riguardo al rapporto costi-benefici e alla rispondenza dell'utilizzo delle risorse pubbliche a criteri di correttezza e di economicità. Spetta al dirigente garantire l'imparzialità e il buon andamento dell'azione amministrativa.

4. Le parti riconoscono la centralità del ruolo della dirigenza, in quanto struttura portante del sistema organizzativo e punto di riferimento insostituibile per la responsabile e motivata partecipazione di tutto il personale alla realizzazione dei risultati aziendali e per la migliore organizzazione allo stesso fine del complesso dei fattori produttivi.

5. Al dirigente compete, nel rispetto di quanto previsto dalle norme contrattuali, la gestione del personale posto alle sue dipendenze per la realizzazione degli obiettivi di pertinenza dell'ufficio o progetto a lui affidato, particolarmente per quanto concerne:

- *l'assegnazione delle mansioni;*
- *l'esercizio del controllo direzionale;*
- *l'applicazione delle metodologie di controllo di gestione;*
- *la gestione del processo di valutazione secondo le modalità stabilite dall'amministrazione in conformità a quanto previsto dalla contrattazione collettiva;*
- *l'attribuzione dei trattamenti economici accessori legati sia alla produttività collettiva che alla qualità della prestazione individuale.*

6. Il dirigente orienta l'azione dei singoli e dei gruppi, secondo le linee strategiche e di indirizzo stabilite dall'amministrazione, per la realizzazione degli obiettivi generali e di quelli specifici dell'area di appartenenza, assumendo le decisioni necessarie per il miglioramento delle condizioni organizzative. A tal fine egli impronta la propria azione a uno stile di direzione che favorisca l'attivazione, tra il personale, di processi di cooperazione, di coinvolgimento e di motivazione idonei a stimolare iniziativa, partecipazione e spirito di servizio.

7. Nell'ambito dei propri doveri e responsabilità, il dirigente promuove le iniziative necessarie per migliorare il contesto di riferimento attraverso l'ottimale utilizzo delle tecnologie informatiche e l'integrazione delle competenze e delle professionalità sia nell'ambito dell'ufficio che nei rapporti con altre organizzazioni pubbliche o private.

8. L'utilizzo della formazione costituisce per le amministrazioni una leva strategica fondamentale per l'accrescimento e il continuo aggiornamento della professionalità dei dirigenti con particolare riguardo alle specifiche competenze manageriali.

Parte Prima

Titolo I
Disposizioni Generali

Capo I

Art. 1
Campo di applicazione

1. La presente Sezione del contratto collettivo nazionale di lavoro si applica, ai sensi dell'art. 46 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, al personale con qualifica di dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato dipendente dagli enti del comparto di cui all'art. 4 del DPCM 30 dicembre 1993, n. 593.

2. Il decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, come modificato e integrato dai successivi interventi legislativi, è richiamato, d'ora in avanti, mediante la dizione "decreto n. 29".

Art. 2
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il contratto decorre dal 1° gennaio 1994, salvo particolari decorrenze specificate nelle sue singole clausole. La relativa scadenza è fissata al 31 dicembre 1997 per la parte normativa e al 31 dicembre 1995 per la parte economica.

2. Gli effetti giuridici decorrono dalla data di stipulazione del presente contratto, salvo diversa previsione del contratto stesso. La stipulazione s'intende avvenuta a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'art. 51, commi 1 e 2, del decreto n. 29 ed è portata a conoscenza degli enti interessati dall'Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni, d'ora in avanti richiamata come "l'Agenzia".

3. Per gli istituti a contenuto economico e normativo aventi carattere vincolato ed automatico, le amministrazioni destinatarie del contratto daranno attuazione al contratto entro 30 giorni dalla data in cui ne hanno avuto conoscenza ai sensi del comma 2.

4. Qualora non ne venga data disdetta da parte dell'Agenzia ovvero da parte sindacale, mediante lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza, il contratto si intende tacitamente rinnovato, per la parte relativa, di anno in anno. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali conservano efficacia fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate con anticipo di almeno tre mesi rispetto alla data di scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né dànno luogo ad azioni conflittuali.

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del contratto, al personale destinatario del contratto stesso sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'Accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura dell'art. 52, commi 1 e 2, del decreto n. 29.

7. In sede di rinnovo biennale della parte economica del contratto le parti assumeranno come punto di riferimento del negoziato anche lo scostamento tra l'inflazione programmata e quella effettivamente intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'Accordo di cui al comma 6.

Titolo II
Relazioni Sindacali

Capo I
Disposizioni Generali

Art. 3
Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali tra le amministrazioni e le organizzazioni sindacali rappresentative della dirigenza favorisce una piena convergenza di intenti sugli obiettivi di efficienza e di modernizzazione, particolarmente per le aziende pubbliche di servizi. Esse sono strutturate in modo da assicurare un ampio e tempestivo coinvolgimento della categoria anche nelle decisioni riguardanti gli assetti organizzativi e l'attribuzione delle responsabilità dirigenziali – in funzione dell'esigenza fondamentale di migliorare i livelli di efficacia e di efficienza dell'azione amministrativa e, correlativamente, la qualità dei servizi erogati alla collettività – garantendo alle organizzazioni sindacali rappresentative della dirigenza un'adeguata presenza nei momenti più significativi della vita istituzionale.

2. Il sistema di relazioni sindacali definito nel presente titolo intende valorizzare, anche nella chiarezza delle procedure, i momenti di confronto non negoziali, espressione dei diritti di informazione, di consultazione e di partecipazione riconosciuti alle organizzazioni sindacali rappresentative della dirigenza, nel rispetto delle prerogative specifiche della funzione dirigenziale e nell'ottica di una consapevole assunzione di ruolo da parte dei singoli dirigenti.

3. In coerenza con le linee indicate nei commi 1 e 2, le relazioni sindacali nell'area della dirigenza si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) contrattazione collettiva: essa si svolge a livello nazionale e a quello decentrato sulle materie, con i tempi e le procedure indicati, rispettivamente, dagli artt. 2, 7 e 8 del presente contratto, secondo le disposizioni del decreto n. 29. La piena e corretta applicazione dei contratti collettivi nazionali e decentrati è garantita dalle parti anche mediante le procedure di risoluzione delle controversie interpretative previste dall'art. 11. In coerenza con il suo carattere privatistico, la contrattazione si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti;

b) informazione: sua finalità fondamentale è quella di rendere più trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli del sistema delle relazioni sindacali; ogni qual volta se ne ravvisi la necessità e l'opportunità e, in particolare, in tutti i casi in cui la legge o il presente contratto lo richiedano, le amministrazioni forniscono informazioni su specifici argomenti alle rappresentanze sindacali. Le informazioni sono normalmente fornite in forma scritta ed in tempo utile. Per le informazioni

su materie riservate e nei casi di urgenza possono essere adottate modalità e forme diverse;

c) esame a seguito di informazione: si svolge nelle materie previste dall'art. 5 del presente contratto, previa informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 8;

d) consultazione: viene attivata dall'amministrazione tutte le volte che se ne ravvisi la necessità e l'opportunità e, in particolare, in tutti i casi e relativamente alle materie per cui le norme vigenti espressamente la prevedono. In tali casi l'amministrazione, previa adeguata informazione, acquisisce senza particolari formalità il parere dei soggetti sindacali;

e) partecipazione: si concretizza in momenti di confronto, di dibattito e di elaborazione comune per l'analisi di problematiche di ordine generale ovvero di portata più specifica e per la formulazione di osservazioni e proposte;

f) procedure di conciliazione e mediazione dei conflitti e di risoluzione delle controversie interpretative: sono finalizzate alla prevenzione e al raffreddamento della conflittualità e si svolgono secondo le disposizioni di cui ai successivi artt. 11 e 12.

CAPO II
DIRITTI DI INFORMAZIONE

Art. 4
Informazione preventiva

1. Nell'ambito di ciascun ente, l'amministrazione, per il tramite dei dirigenti cui sia assegnato tale specifico compito secondo i rispettivi ordinamenti, fornisce in via preventiva, per iscritto ed in tempo utile, alle rappresentanze sindacali delle organizzazioni di categoria firmatarie del presente contratto, informazioni compiute, in termini di criteri generali, sui seguenti argomenti:

a) affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;

b) sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti;

c) articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;

d) implicazioni delle innovazioni tecnologiche e organizzative sulle condizioni di lavoro, sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dirigenti;

e) programmi di formazione e di aggiornamento dei dirigenti;

f) interventi in materia di pari opportunità;

g) interventi in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.

Art. 5
Esame a seguito di informazione

1. Nelle ipotesi previste dall'articolo 4, comma 1, lettere a), b), c) e d) ciascuna delle rappresentanze sindacali di cui all'art. 8, ricevuta l'informazione, può richiedere all'amministrazione, in forma scritta, un incontro per il confronto dei rispettivi punti di vista su argomenti relativi alle specifiche materie.

2. Della richiesta di cui al comma 1 è data notizia alle altre rappresentanze sindacali.

3. L'incontro richiesto ha inizio, di norma, entro le quarantotto ore dalla ricezione della richiesta da parte dell'amministrazione. Durante il periodo in cui si svolge l'esame, l'amministrazione non adotta provvedimenti unilaterali nelle materie che ne sono oggetto e le organizzazioni sindacali che vi partecipano non assumono sulle stesse materie iniziative conflittuali. Ciascuna delle due parti si adegua, nei suoi comportamenti, ai principi di responsabilità, di correttezza e di trasparenza.

4. L'esame si conclude nel termine di quindici giorni dalla ricezione dell'informazione ovvero in un termine più breve ove sussistano obiettivi motivi di urgenza.

5. Dell'esito dell'esame è redatto verbale dal quale risultano le posizioni delle parti sugli argomenti oggetto dell'esame. Restano ferme, nelle stesse materie, le prerogative dei dirigenti responsabili in ordine all'autonoma determinazione definitiva.

Art. 6
Informazione successiva

1. Nell'ambito di ciascun ente, su richiesta delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto e con le stesse modalità indicate nell'art. 4, comma 1, l'amministrazione fornisce adeguate informazioni sui provvedimenti e sugli atti di gestione adottati in materia di organizzazione del lavoro nonché di costituzione, modificazione ed estinzione dei rapporti di lavoro relativamente alla dirigenza, ferma restando la tutela della riservatezza dei singoli.

2. Le informazioni di cui al comma 1 sono fornite tempestivamente e nelle forme più opportune tenuto conto della prioritaria esigenza di assicurare la continuità dell'azione amministrativa.

CAPO III
CONTRATTAZIONE DECENTRATA

Art. 7
Materie di contrattazione

1. La contrattazione decentrata si svolge sulle seguenti materie:

a) linee di indirizzo generale per l'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti;

b) mobilità dei dirigenti nel quadro della disciplina prevista dall'art. 35, comma 8, del decreto n. 29 e dall'art. 24 del presente contratto;

c) programmi di azione in materia di pari opportunità, anche in relazione agli obiettivi indicati dalla legge 10 aprile 1991, n. 125; in tale materia sono confermate tutte le disposizioni contrattuali vigenti;

d) criteri generali, concernenti tempi e modalità, per l'applicazione delle norme in materia di tutela dell'ambiente nonché di igiene, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D.lgs. n. 626/1994 e nei limiti stabiliti dagli accordi quadro stipulati per l'attuazione di detto decreto;

e) criteri generali per la gestione delle iniziative di carattere socio-assistenziale a favore dei dirigenti;

f) criteri generali per l'attuazione della disciplina concernente la retribuzione direttamente collegata ai risultati e alla realizzazione di specifici progetti.

2. La contrattazione decentrata nelle materie di cui al comma 1 si svolge al livello centrale di amministrazione.

3. I contratti decentrati non possono comportare, né direttamente né indirettamente anche a carico di esercizi successivi, oneri aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal presente contratto e conservano la loro efficacia sino alla stipulazione dei successivi contratti.

Art. 8
Composizione delle delegazioni

1. Ai sensi dell'art. 45, comma 8, del decreto n. 29, la delegazione trattante di parte pubblica, in sede decentrata, è costituita:

- dal titolare del potere di rappresentanza o da un suo delegato;
- dal Direttore generale o Segretario generale o suo delegato, eventualmente assistiti da una rappresentanza delle direzioni e uffici di pari livello interessati secondo l'oggetto della trattativa.

2. Per le organizzazioni sindacali la delegazione è costituita:

a) da componenti di ciascuna delle organizzazioni sindacali di categoria individuate ai sensi dell'art. 19 della legge n. 300/1970;

b) da un componente di ciascuna delle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto.

Per gli enti privi di articolazioni territoriali, in caso di costituzione delle RSU sulla base dei protocolli di intesa ARAN Confederazioni sindacali del 20 aprile, 14 e 16 giugno e 22 settembre 1994, la delegazione sarà costituita:

aa) in luogo dei componenti di cui alla precedente lettera a), dalla stessa RSU, ove abilitata alla contrattazione decentrata per l'intero ente, a partire dalla data di costituzione;

bb) da un componente di ciascuna delle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto.

3. Gli enti del comparto possono avvalersi, nella contrattazione collettiva decentrata, della attività di rappresentanza e di assistenza dell'Agenzia, alle cui direttive sono tenuti in ogni caso a conformarsi, ai sensi dell'art. 50, comma 7, del decreto n. 29.

Art. 9
Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato

1. La delegazione dell'Amministrazione per la trattativa decentrata è costituita entro 15 giorni dalla data in cui l'Amministrazione stessa ha avuto conoscenza della stipulazione del presente contratto ai sensi dell'art. 2, comma 1. La delegazione sindacale è convocata, per l'avvio delle trattative, entro 15 giorni dalla presentazione delle piattaforme.

2. La contrattazione decentrata deve riferirsi agli istituti contrattuali rimessi a tale livello e si svolge con le procedure previste dall'art. 51, comma 3, del decreto n. 29.

3. Il contratto decentrato diventa efficace a seguito del perfezionamento delle procedure previste dall'art. 51, comma 3, del decreto n. 29.

4. Il contratto decentrato deve contenere apposite clausole circa i tempi, le modalità e le procedure di verifica della sua attuazione.

CAPO IV
PARTECIPAZIONE E RAPPRESENTANZA

Art. 10
Forme di partecipazione

1. Presso ogni ente, compatibilmente con le dimensioni dello stesso e con il peso numerico della dirigenza, è costituita una Conferenza nazionale cui partecipano l'amministrazione e le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto. Tale Conferenza opera in parallelo con l'analoga Conferenza prevista dal CCNL relativo al personale non dirigente e con periodicità similmente cadenzata. Nell'ambito della predetta Conferenza sono approfondite le problematiche riguardanti la dirigenza nel contesto istituzionale e organizzativo, con particolare riguardo ai temi concernenti la formazione manageriale. Essa costituisce anche l'occasione per verificare gli effetti derivanti dall'applicazione del presente contratto, con particolare riguardo alle disposizioni concernenti l'affidamento degli incarichi e a quelle relative all'attribuzione della retribuzione di posizione e di risultato.

2. Negli enti presso i quali prestino servizio più di quindici dirigenti, possono essere istituite, a richiesta delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto, senza oneri compensativi per le amministrazioni, Commissioni paritetiche composte da un numero uguale di rappresentanti dell'amministrazione e di rappresentanti delle medesime organizzazioni sindacali. Il numero dei componenti e le modalità di designazione saranno definiti da ciascun ente, d'intesa con le organizzazioni sindacali di cui sopra.

3. Le Commissioni di cui al comma 2 non hanno carattere negoziale. Esse hanno il compito di verificare la congruenza degli strumenti normativi e organizzativi che supportano la gestione delle risorse, avuto riguardo all'esigenza di rendere l'azione amministrativa pienamente rispondente alle esigenze e alle attese dei cittadini. La verifica può tradursi nella formulazione di proposte di soluzione agli organi competenti, anche tecnicamente articolate, particolarmente in tema di semplificazione dei procedimenti amministrativi.

CAPO V
NORME FINALI

Art. 11
Interpretazione autentica dei contratti

1. In attuazione dell'art. 53 del decreto n. 29, quando insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, su richiesta di una di esse alla controparte, entro 15 giorni dalla richiesta stessa per definire consensualmente il significato della clausola controversa. La richiesta di incontro è effettuata mediante lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una

sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque riferirsi a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

2. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 51 del decreto n. 29, sostituisce, a norma dell'art. 53, comma 1, dello stesso decreto, la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo nazionale. L'accordo di interpretazione autentica produce inoltre gli effetti previsti dal comma 2 del predetto art. 53.

3. Con modalità analoghe a quelle indicate ai commi che precedono e con gli stessi effetti ivi previsti, quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti decentrati, le parti che li hanno sottoscritti procedono all'interpretazione autentica delle clausole oggetto di disaccordo.

Art. 12
Organismi di conciliazione

1. Allo scopo di prevenire l'insorgenza di conflitti collettivi di lavoro riguardanti la dirigenza e di comporre quelli eventualmente in atto, le parti convengono sulla necessità che in attuazione di quanto previsto dall'art. 4 comma 1 delle "Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero", appositi organismi di conciliazione vengano istituiti entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente CCNL, d'intesa tra le amministrazioni e le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto, al livello centrale di amministrazione.

2. Durante l'esperimento dei tentativi di conciliazione le amministrazioni si attengono a quanto previsto dall'art. 4, comma 2, delle "Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero".

Art. 13
Contributi sindacali

1. I dirigenti hanno la facoltà di rilasciare la delega a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta per la trattenuta di una quota mensile dello stipendio con cui operare il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dagli organi statutari competenti. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'amministrazione a cura del dirigente o dell'organizzazione sindacale interessata.

2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.

3. Il dirigente può revocare la delega in qualsiasi momento inoltrando la relativa comunicazione all'amministrazione di appartenenza e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo alla presentazione della stessa.

4. Le trattenute devono essere operate dalle singole amministrazioni sulle retribuzioni dei dirigenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con le amministrazioni stesse.

5\. Le amministrazioni sono tenute, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

TITOLO III
RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 14
Il contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro tra il dirigente e l'Amministrazione si costituisce mediante contratto individuale che ne regola il contenuto in conformità alle disposizioni di legge, alle normative dell'Unione Europea e alle disposizioni contenute nel presente contratto.

2. Il contratto di lavoro individuale è stipulato in forma scritta. In esso sono precisati gli elementi essenziali che caratterizzano il rapporto e il funzionamento dello stesso e, in particolare:

a) la data di inizio del rapporto di lavoro;
b) la qualifica e il trattamento economico iniziale;
c) la durata del periodo di prova;
d) la sede di prima destinazione.

3. Il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per quanto concerne le cause di risoluzione del contratto di lavoro e i relativi termini di preavviso. Tale aspetto è specificato nel contratto individuale. Costituisce, in ogni modo, causa di risoluzione del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

4. L'amministrazione, prima di procedere alla assunzione, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalla normativa vigente e dal bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni. Tale termine può essere aumentato fino a sessanta giorni in casi particolari. Contestualmente l'interessato è tenuto a dichiarare sotto la propria responsabilità di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 58 del decreto n. 29. In caso di esistenza di cause di incompatibilità, l'interessato dovrà produrre esplicita dichiarazione di opzione per il rapporto di lavoro esclusivo con la nuova amministrazione. Scaduto il termine sopra indicato, l'amministrazione comunica all'interessato di non procedere alla stipulazione del contratto.

5. I contratti individuali stipulati a norma dei commi 1, 2 e 3 prendono luogo, a far tempo dall'entrata in vigore del presente CCNL, dei provvedimenti di nomina contemplati dalle previgenti disposizioni nell'ambito della disciplina pubblicistica del rapporto, producendone i medesimi effetti.

Art. 15
Periodo di prova

1. Il dirigente assunto in servizio è soggetto a un periodo di prova di sei mesi. Ai fini del computo della durata si tiene conto dei soli periodi di effettivo servizio. Possono essere esonerati dal periodo di prova i dirigenti che lo abbiano già superato nella stessa qualifica presso altra pubblica amministrazione.

2. Il periodo di prova è sospeso in caso di malattia e negli altri casi espressamente previsti dalle leggi o dai regolamenti applicabili per effetto dell'art. 72 del decreto n. 29. Nell'ipotesi di malattia il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo pari alla durata del periodo di prova, decorso il quale il rapporto può essere risolto. Nell'ipotesi di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio trova applicazione l'art. 21, comma 1.

3. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 2 sono retribuite nella stessa misura prevista per i dirigenti non in prova.

4. Decorsa la metà del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di corresponsione della relativa indennità sostitutiva, salvo che non ricorrano le ipotesi di sospensione di cui al comma 2. Il recesso dell'amministrazione deve essere motivato.

5. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dirigente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

6. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio; spetta altresì al dirigente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute per esigenze di servizio.

7. Il periodo di prova, alla scadenza, non può essere rinnovato né prorogato.

8. Il dirigente in prova proveniente dalla stessa amministrazione ovvero da altra amministrazione del comparto mantiene, per la durata del periodo di prova, il diritto alla conservazione del posto precedentemente occupato e, in caso di mancato superamento, può rientrare a domanda nella qualifica e nel profilo di precedente appartenenza.

CAPO II
STRUTTURA DEL RAPPORTO

Art. 16
Impegno di lavoro e obblighi relativi

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'ente, il dirigente assicura la propria presenza in servizio e organizza il proprio tempo di lavoro correlandoli in modo flessibile alle esigenze della struttura cui è preposto e alle responsabilità connesse al suo incarico assicurando ogni azione necessaria in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare.

2. L'operatività della disposizione di cui al comma 1, anche in correlazione con quanto previsto dall'art. 38, comma 3, avrà effetto in coincidenza con la cessazione dell'istituto dello straordinario secondo le decorrenze degli istituti previsti dal predetto art. 38, comma 1.

Art. 17
Ferie e altri istituti collegati

1. Il dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, a un periodo di ferie di 32 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della L. 23 dicembre 1977, n. 937. In tale periodo il dirigente ha diritto all'intera retribuzione, compresa la retribuzione di posizione di cui agli artt. 38 e segg.

2. In caso di distribuzione dell'orario di servizio su cinque giorni per settimana, le ferie spettanti sono pari a 28 giornate lavorative, comprensive delle due giornate di cui al comma 1.

3. Al dirigente sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi della legge n. 937/77 e alle condizioni ivi previste.

4. Nell'anno di assunzione e in quello di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata proporzionalmente al servizio prestato, in ragione dei dodicesimi di anno maturati. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tali effetti come mese intero.

5. Le ferie costituiscono un diritto irrinunciabile e, salvo quanto previsto al comma 10, non sono monetizzabili. Costituisce specifica responsabilità del dirigente programmare e organizzare le proprie ferie, in accordo con il vertice dirigenziale della struttura, in modo da garantire la continuità dell'attività dell'ufficio con riguardo alle esigenze di servizio ordinarie e straordinarie.

6. In caso di rientro anticipato dalle ferie per necessità di servizio, le spese sostenute dal dirigente, debitamente documentate, sono a carico dell'Amministrazione.

7. Le ferie sono sospese da malattie che si protraggano per più di 3 giorni o diano luogo a ricovero ospedaliero. E' cura del dirigente informare tempestivamente l'Amministrazione, producendo la relativa documentazione sanitaria necessaria.

8. Le assenze per malattia o infortunio, anche se si protraggano per l'intero anno solare, non riducono il periodo di ferie spettante.

9. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie saranno fruite entro il primo semestre dell'anno successivo. Qualora il mancato godimento dipenda da assenze dal servizio per malattia o infortunio protrattesi per l'intero anno solare, la fruizione delle ferie avverrà anche oltre il predetto termine.

10. Fermo restando quanto previsto dai commi 5 e 9, le ferie disponibili all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e non fruite dal dirigente a causa di esigenze di servizio dànno titolo alla corresponsione del compenso sostitutivo.

11. La ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dirigente presta servizio è considerata giorno festivo se ricadente in giorno ordinariamente lavorativo.

CAPO III
SOSPENSIONI DELLA PRESTAZIONE

Art. 18
Assenze retribuite

1. Il dirigente può assentarsi dal servizio nei seguenti casi:

– partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero a corsi di aggiornamento professionale facoltativo, entro il limite complessivo di otto giorni per ciascun anno;

– lutti per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado o di affini di primo grado, in ragione di tre giorni consecutivi di calendario per evento;

– particolari motivi personali e familiari, entro il limite complessivo di tre giorni per ciascun anno.

2. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi di calendario in occasione del matrimonio.

3. Le assenze di cui ai commi 1 e 2 possono cumularsi nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Durante i predetti periodi di assenza al dirigente spetta l'intera retribuzione, compresa la retribuzione di posizione di cui agli artt. 38 e segg..

5. Nell'ambito delle disposizioni contenute nella legge 11 agosto 1991, n. 266 e nel Regolamento approvato con DPR 21 settembre 1994, n. 613 per le attività di protezione civile, le amministrazioni favoriscono la partecipazione dei dirigenti alle attività promosse dalle associazioni di volontariato.

6. Le assenze previste dall'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 non sono computate ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.

7. Il dirigente ha altresì il diritto di assentarsi, con diritto alla retribuzione, negli altri casi previsti da specifiche disposizioni di legge o di attuazione regolamentare relativa.

Art. 19
Astensione obbligatoria e facoltativa per maternità

1. Si applicano ai dirigenti le disposizioni della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, con le integrazioni apportate dalla legge 9 dicembre 1977, n.903 e con le specificazioni contenute nei commi che seguono.

2. Per il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, la lavoratrice dirigente ha diritto alla conservazione del posto e alla corresponsione dell'intera retribuzione, compresa la retribuzione di posizione di cui agli artt. 38 e seguenti.

3. Per i primi trenta giorni, fruibili anche frazionatamente, del periodo di astensione facoltativa dal lavoro previsto dall'art. 7, comma 1, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 con le integrazioni apportate dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903, spetta il trattamento economico di cui al comma 2 nella misura intera e per la parte restante il 30% dello stesso trattamento. Dopo il compimento del primo anno di vita del bambino e fino al terzo anno, nei casi contemplati dal predetto art. 7, al comma 2, spettano alla madre – ovvero al padre che si avvalga della facoltà prevista di fruirne in alternativa – trenta giorni di assenza retribuita per ciascun anno, ai sensi del comma 2 del presente articolo.

4. Le assenze di cui al comma 3 possono essere fruite, nell'anno solare, cumulativamente con quelle previste dall'art. 18, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 20
Assenze per malattia

1. In caso di assenza per malattia o per infortunio non dipendente da causa di servizio, il dirigente che abbia superato il periodo di prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi, durante il quale gli verrà corrisposta la retribuzione prevista al comma 6. Ai fini del computo del predetto periodo di diciotto mesi, si sommano le assenze allo stesso titolo verificatesi negli ultimi tre anni.

2. Superato il periodo di diciotto mesi cui al comma 1, al dirigente che ne abbia fatto richiesta prima dello scadere del periodo stesso può essere concesso, in casi particolarmente gravi, di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi, durante il quale non sarà dovuta retribuzione ma decorrerà l'anzianità agli effetti del preavviso. In tale ipotesi, qualora il dirigente lo abbia richiesto, l'amministrazione ha facoltà di procedere, con le modalità previste dalle disposizioni vigenti, all'accertamento delle sue condizioni di salute al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

3. Alla scadenza dei periodi di conservazione del posto di cui ai commi 1 e 2 e nel caso in cui il dirigente, a seguito dell'accertamento di cui al comma 2, sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'amministrazione può procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dirigente stesso l'indennità sostitutiva del preavviso.

4. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

5. Restano ferme le vigenti norme di legge poste a tutela dei malati di Tbc.

6. Il trattamento economico spettante al dirigente nel periodo di conservazione del posto di cui al comma 1 è il seguente:

a) retribuzione intera, compresa la retribuzione di posizione di cui agli artt. 38 e seguenti, per i primi 9 mesi di assenza;

b) 90% della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi 3 mesi di assenza;

c) 50% della retribuzione di cui alla lettera a) per gli ulteriori 6 mesi.

7. Il dirigente si attiene scrupolosamente, in occasione delle proprie assenze per malattia, alle norme di comportamento che regolano la materia, in particolare per quanto attiene alla tempestiva comunicazione dello stato di infermità e del luogo di dimora e alla produzione della certificazione eventualmente necessaria.

8. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il dirigente è tenuto a dare comunicazione di tale circostanza all'amministrazione, ai fini della rivalsa da parte di quest'ultima verso il terzo responsabile per la parte corrispondente alle retribuzioni erogate durante il periodo di assenza ai sensi del comma 6 e agli oneri riflessi relativi.

9. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di entrata in vigore del presente contratto, a far tempo dalla quale si computa in ogni caso il triennio di riferimento di cui al comma 1. Per le malattie in corso alla predetta data, si applica la normativa vigente al momento dell'insorgenza della malattia per quanto attiene alle modalità di retribuzione, fatto salvo il diritto alla conservazione del posto ove più favorevole e il computo del triennio di cui al comma 1, in sede di prima applicazione, con il criterio predetto.

Art. 21
Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza per invalidità temporanea causata da infortunio avvenuto in occasione di lavoro ovvero da malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica e comunque non oltre il periodo previsto dall'art. 20, commi 1 e 2. In tale periodo al dirigente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 20, comma 6, lettera a).

2. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto, trova applicazione quanto previsto dall'art. 20. comma 3.

Nel caso in cui l'amministrazione decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, per l'ulteriore periodo di assenza al dirigente non spetta alcuna retribuzione.

CAPO IV
INCARICHI DIRIGENZIALI E VALUTAZIONE

Art. 22
Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali

1. L'amministrazione attribuisce gli incarichi dirigenziali di cui agli artt. 38 e seguenti in relazione alle posizioni organizzative dell'ente, autonomamente individuate dall'amministrazione stessa.

2. Ciascun ente formula in via preventiva e generale i criteri e le modalità per l'affidamento, l'avvicendamento e la revoca degli incarichi dirigenziali nel rispetto dei principi stabiliti nell'art. 19 del decreto n. 29. Tali criteri, prima della definitiva determinazione, sono oggetto di informazione alle rappresentanze sindacali di cui all'art. 8, e, ove richiesto, di esame a norma dell'art. 5.

3. Nella fase di prima attribuzione degli incarichi in applicazione del presente contratto, l'amministrazione tiene prioritariamente conto delle posizioni organizzative precedentemente ricoperte da ciascun dirigente e della professionalità correlativamente acquisita, valutata in relazione alla natura e al grado di complessità degli incarichi da conferire.

4. La durata dell'incarico non può essere inferiore al periodo previsto per la periodica valutazione dei risultati, salvo peculiari esigenze connesse al tipo di incarico.

5. La revoca anticipata rispetto alla scadenza dell'incarico può aver luogo solo per ragioni organizzative e produttive o in seguito all'accertamento dei risultati negativi di gestione o della inosservanza delle direttive impartite ai sensi dell'art. 20 del decreto n. 29.

6. L'attribuzione, la modifica e la revoca degli incarichi sono disposte con atti scritti e motivati, in attuazione dei criteri e modalità stabiliti dall'amministrazione, come previsto al comma 2, dal soggetto responsabile dell'organizzazione generale dell'ente.

Art. 23
Valutazione dei dirigenti

1. Ciascun ente definisce nel proprio ambito sistemi e meccanismi di valutazione dei risultati dell'attività dei singoli uffici dirigenziali. Il processo di valutazione è gestito dall'amministrazione tenendo conto dell'esito delle verifiche effettuate dai nuclei di valutazione o servizi di controllo interno di cui all'art. 20 del decreto n. 29.

2. L'amministrazione determina in via preventiva e generale i criteri che informano i sistemi di valutazione. Tali criteri, prima della definitiva determinazione, sono oggetto di informazione alle rappresentanze sindacali di cui all'art. 8, e, ove richiesto, da esame a norma dell'art. 5.

3. Nel valutare l'operato dei dirigenti si terrà conto delle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente poste a disposizione dei dirigenti medesimi, in relazione agli obiettivi ad essi assegnati.

4. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione, l'amministrazione acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dirigente interessato, il quale può essere all'uopo assistito da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui egli aderisce o comunque conferisce mandato ovvero da persona di sua fiducia.

5. L'esito della valutazione periodica è riportato nel fascicolo personale dei dirigenti interessati. Di detto esito si tiene conto ai fini delle decisioni di affidamento degli ulteriori incarichi.

6. L'inosservanza delle direttive e i risultati negativi della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa, nell'osservanza delle procedure di cui all'art. 20 del decreto n. 29, possono determinare, a seconda della gravità dello scostamento:

a) l'affidamento di un incarico dirigenziale di contenuto e di valore economico inferiore;

b) la perdita della retribuzione di posizione e il collocamento in disponibilità per la durata massima di un anno.

7. In caso di accertamento di responsabilità particolarmente grave e reiterata si applica l'art. 27, comma 4.

8. Per effetto del collocamento in disponibilità di cui al comma 6, lettera b), il posto corrispondente, ai sensi dell'art. 20, comma 9, del decreto n. 29, non potrà essere ricoperto con l'assunzione di altro dirigente.

Art. 24
Mobilità esterna dei dirigenti per accordi

1. In applicazione dell'art. 35, comma 8, del decreto n. 29, tra due o più enti del comparto e le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto possono essere stipulati accordi per disciplinare la mobilità dei dirigenti tra gli stessi enti.

2. Gli accordi di mobilità di cui al comma 1, possono essere stipulati:

– per prevenire la dichiarazione di eccedenza, favorendo la mobilità volontaria;

– dopo detta dichiarazione di eccedenza, per evitare i trasferimenti di ufficio o la messa in disponibilità.

3. Nelle more della stipulazione degli accordi, i procedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità eventualmente avviati dalle amministrazioni nei confronti di propri dirigenti sono sospesi per 60 giorni a decorrere dalla data della comunicazione scritta con la quale una delle parti di cui al comma 1 rende noto l'intendimento di attivare le procedure di mobilità regolate dal presente articolo. La mobilità a seguito degli accordi stipulati resta comunque possibile anche dopo tale termine, fino a quando

non siano stati adottati i provvedimenti definitivi di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità da parte dell'amministrazione.

4. Ai fini della stipulazione degli accordi di mobilità di cui al comma 1, la delegazione di parte pubblica è composta dai titolari del potere di rappresentanza di ciascuna delle amministrazioni che vi aderiscono nonché da rappresentanti dei titolari dei rispettivi uffici interessati. La delegazione di parte sindacale di ciascuna amministrazione è composta dalle rappresentanze sindacali individuate dall'art. 8.

5. Gli accordi di mobilità stipulati ai sensi dei commi precedenti, devono contenere le seguenti indicazioni minime:

a) le amministrazioni riceventi ed i posti da esse messi a disposizione;

b) le amministrazioni cedenti e i dirigenti in servizio presso di esse eventualmente interessati alla mobilità in previsione della dichiarazione di eccedenza ovvero già dichiarati in esubero;

c) i requisiti richiesti, ivi comprese le abilitazioni eventualmente necessarie per legge, per l'assegnazione dei posti nelle amministrazioni riceventi;

d) il termine di scadenza del bando di mobilità;

e) le forme di pubblicità da dare all'accordo medesimo

In ogni caso copia dell'accordo di mobilità deve essere affissa in luogo accessibile a tutti.

6. Gli accordi di mobilità sono sottoposti al controllo preventivo dei competenti organi ai sensi dell'art. 51, comma 3, del decreto n. 29.

7. La mobilità diviene efficace nei confronti dei dirigenti a seguito della loro adesione scritta, da comunicare entro quindici giorni all'amministrazione di appartenenza ed a quella di destinazione, unitamente al curriculum professionale e di servizio.

8. Il dirigente, purché in possesso dei requisiti richiesti, è trasferito entro il quindicesimo giorno successivo a quello di ricezione della dichiarazione di adesione. Qualora concorrano più domande, l'amministrazione di destinazione opera le proprie scelte motivate sulla base di una valutazione positiva e comparata del curriculum individuale presentato da ciascun candidato in relazione al posto da ricoprire.

9. Il rapporto di lavoro continua, senza interruzioni, con l'amministrazione di destinazione e al dirigente sono garantite, in base alle vigenti disposizioni, la posizione retributiva maturata e la continuità della posizione pensionistica e previdenziale.

10. Le amministrazioni che intendono stipulare accordi di mobilità possono avvalersi dell'attività di rappresentanza ed assistenza dell'Agenzia ai sensi dell'art. 50, comma 7 del decreto n. 29.

CAPO V
ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 25
Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati agli artt. 20 e 21, ha luogo:

a) al compimento del limite massimo di età previsto dalle norme di legge o di regolamento applicabili nell'amministrazione;

b) per recesso del dirigente;

c) per recesso dell'amministrazione.

Art. 26
Obblighi delle parti

1. La risoluzione del rapporto di lavoro per compimento del limite massimo di età avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo. La risoluzione del rapporto è comunque comunicata per iscritto dall'amministrazione con le modalità di cui all'art. 27.

2. Nel caso di recesso del dirigente, questi deve darne comunicazione scritta all'amministrazione rispettando i termini di preavviso.

Art. 27
Recesso dell'amministrazione

1. Qualora l'amministrazione intenda recedere ai sensi dell'art. 2118 c.c., la stessa è tenuta a darne comunicazione per iscritto al dirigente interessato con la contestuale specificazione dei motivi e, salvo che nell'ipotesi di cui al comma 2, con l'osservanza dei termini di preavviso. Tra i motivi che l'amministrazione può indicare a giustificazione del recesso non sono ricompresi quelli riferibili alle situazioni di esubero di cui all'art. 24, comma 2.

2. Il recesso per giusta causa è regolato dall'art. 2119 del codice civile. Costituiscono giusta causa di recesso dell'amministrazione fatti o comportamenti, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

3. Prima di formalizzare il recesso, l'amministrazione contesta per iscritto l'addebito convocando l'interessato, per una data non anteriore al quinto giorno dal ricevimento della contestazione, per essere sentito a sua difesa. Il dirigente può essere assistito da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia. Ove lo ritenga necessario, l'amministrazione, in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del dirigente per un periodo non superiore a 30 giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e la conservazione dell'anzianità di servizio fino alla data di operatività del recesso.

4. La responsabilità particolarmente grave e reiterata, accertata secondo le procedure di cui all'art. 23, costituisce giusta causa di recesso. In tale caso non si applicano i commi 3 e 6 del presente articolo e i commi 1 e 2 dell'art. 28. Il recesso diviene inoperante in caso di annullamento della procedura di accertamento della responsabilità del dirigente disciplinata dall'art. 23.

5. Il dirigente non è soggetto alle comuni sanzioni disciplinari conservative.

6. Ferma restando, in ogni caso, la possibilità di ricorrere al giudice competente avverso gli atti applicativi dei commi 1 e 2, il dirigente può attivare le procedure di conciliazione previste, ai sensi dell'art. 59, comma 7, del decreto n. 29, dall'art. 28.

7. Le parti convengono di porre in essere una azione congiunta di verifica circa l'applicazione e gli effetti delle disposizioni contenute nel presente articolo anche alla luce di even-

tuali approfondimenti di natura dottrinale e giurisprudenziale che possano intervenire in materia.

Art. 28
Collegio di conciliazione

1. Il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione posta a base del recesso dell'amministrazione, ovvero nel caso in cui tale motivazione non sia stata indicata contestualmente alla comunicazione del recesso, può ricorrere ad apposito Collegio di conciliazione di cui al successivo comma 3.

2. Il ricorso di cui al comma precedente deve essere inoltrato a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento, entro trenta giorni dalla ricezione della comunicazione scritta di licenziamento. L'avviso di ricevimento costituisce a tutti gli effetti prova del rispetto dei termini. Il ricorso non ha effetto sospensivo del recesso.

3. Il Collegio di conciliazione è composto da tre membri. Il dirigente ricorrente e l'amministrazione designano ciascuno un componente, e i due componenti così designati nominano di comune accordo, entro cinque giorni dalla loro designazione, il terzo componente, con funzioni di presidente.

4. Il dirigente interessato designa il componente che lo rappresenta con l'atto di ricorso. La designazione di pertinenza dell'amministrazione è da questa comunicata per iscritto al ricorrente entro cinque giorni dalla ricezione del ricorso.

5. In caso di mancato accordo sulla nomina del presidente o comunque di mancato rispetto dei termini per la designazione dei componenti, questi vengono designati, su richiesta di una delle parti, dal Presidente del Tribunale nella cui circoscrizione ha sede legale l'amministrazione.

6. Il Collegio, presenti le parti in causa, o, eventualmente, loro rappresentanti, esperisce un tentativo preliminare di conciliazione per verificare la sussistenza delle condizioni per la revoca del recesso.

7. Ove si pervenga alla conciliazione a seguito del tentativo di cui al comma precedente e l'amministrazione si obblighi a riassumere il dirigente, il rapporto prosegue senza soluzione di continuità. In caso contrario, il Collegio, sentite le parti in causa, emette la propria decisione, alla quale l'amministrazione è tenuta a conformarsi.

8. La procedura per la conciliazione e per l'emissione della decisione deve esaurirsi entro 60 giorni dalla data della costituzione del Collegio.

9. Qualora, con motivato giudizio, accolga il ricorso, il Collegio dispone a carico dell'amministrazione una indennità supplementare. Questa, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, viene determinata in una misura ricompresa tra un minimo, pari al corrispettivo del preavviso maturato maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo, pari al corrispettivo di 22 mensilità.

10. L'indennità supplementare di cui al comma 9 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:
7 mensilità in corrispondenza del 51° anno compiuto;
6 mensilità in corrispondenza del 50° e del 52° anno compiuto;
5 mensilità in corrispondenza del 49° e del 53° anno compiuto;
4 mensilità in corrispondenza del 48° e del 54° anno compiuto;
3 mensilità in corrispondenza del 47° e del 55° anno compiuto;
2 mensilità in corrispondenza del 46° e del 56° anno compiuto.

11. Le mensilità di cui ai commi 9 e 10 sono comprensive di tutti gli elementi fissi della retribuzione con esclusione di quella di risultato.

12. In caso di accoglimento del ricorso, l'amministrazione non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal ricorrente, per un periodo corrispondente al numero di mensilità al medesimo riconosciute ai sensi dei commi 9 e 10.

13. Le spese relative alla partecipazione del Presidente del Collegio alle attività del Collegio stesso sono a carico della parte soccombente.

14. In fase di prima applicazione del presente contratto, il collegio e comunque non oltre il 30 settembre 1997, il Collegio, ove accolga il ricorso, dispone la reintegrazione del dirigente nel posto di lavoro – restando esclusa la tutela risarcitoria di cui ai commi 9 e 10 – nel caso in cui accerti che il licenziamento è dovuto alle cause di nullità di cui all'art. 29 ovvero ingiustificato.

15. La procedura del presente articolo sarà sostituita da quella prevista dall'art. 69 del decreto n. 29 dal momento della devoluzione al giudice ordinario delle controversie individuali di lavoro.

Art. 29
Nullità del licenziamento

1. Il licenziamento è nullo in tutti i casi in cui tale conseguenza è prevista dal codice civile e dalle leggi che disciplinano il rapporto di lavoro dei dirigenti di impresa, e in particolare:

a) se dovuto a ragioni politiche, religiose, o sindacali, ovvero riguardanti la diversità di sesso, di razza o di lingua;

b) se intimato, senza giusta causa, durante i periodi di sospensione previsti dall'art. 2110 del codice civile, salvo quanto previsto dagli artt. 20, comma 3 e 21, comma 2.

2. In tutti i casi di licenziamento discriminatorio dovuto alle ragioni di cui al comma 1, lettera a) si applica l'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 30
Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

1. Il dirigente colpito da misure restrittive della libertà personale è obbligatoriamente sospeso dal servizio, salvo che l'amministrazione non intenda procedere ai sensi dell'art. 27. Analogamente si procede nei casi previsti dall'art. 15, commi 1, 2, 3 e 4, della legge n. 55/1990, come sostituito dall'articolo 1, comma 1, della legge n. 16/1992.

2. Il dirigente rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque rientranti nella previsione dell'art. 27, comma 2 e non soggetto a misura restrittiva della libertà personale in atto, fatta salva l'applicabilità dell'art. 27, può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione fino alla sentenza definitiva.

3. La sospensione disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale ultimo termine il dirigente è riammesso

in servizio, fatta salva la possibilità per l'amministrazione di recedere con le procedure di cui all'art. 27.

4. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un assegno alimentare pari al 50 per cento della retribuzione di cui gli artt. 34 e 35 e l'assegno per il nucleo familiare, ove spettante.

5. In caso di sentenza definitiva di assoluzione "perché il fatto non sussiste" o "perché l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto sarebbe spettato al dirigente a titolo di retribuzione per il periodo di sospensione ove egli fosse rimasto in servizio.

Art. 31

Termini di Preavviso

1. Salvo il caso di risoluzione automatica del rapporto e quello del recesso per giusta causa, nei casi previsti dall'art. 20, comma 3, i termini per la risoluzione del rapporto di lavoro con preavviso o con la corresponsione della relativa indennità sostitutiva sono fissati come segue:

a) 8 mesi per dirigenti con anzianità di servizio fino a 2 anni;

b) ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno – o frazione di anno pari o superiore a sei mesi – di anzianità, fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso.

2. In caso di dimissioni del dirigente i termini di cui al comma 1 sono ridotti ad un quarto.

3. I termini di preavviso decorrono dal primo e dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

4. La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini di cui al comma 1 è tenuta a corrispondere all'altra parte una indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso, determinata sulla base degli artt. 34, 35, 38 e 43.

L'amministrazione ha diritto di trattenere su quanto eventualmente dovuto al dirigente l'importo della retribuzione, come sopra determinata, per il periodo di preavviso da lui non osservato.

5. È in facoltà della parte che riceve la comunicazione di recesso risolvere anticipatamente il rapporto, con il consenso dell'altra parte, sia all'inizio che durante il periodo di preavviso.

6. Durante il periodo di preavviso non possono essere concesse ferie. Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle ferie non godute.

7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità lavorativa a tutti gli effetti.

8. In caso di decesso del dirigente, l'amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 c.c., nonché il corrispettivo dei giorni di ferie maturati e non goduti.

9. Per il dirigente che richieda, in base alla normativa di cui all'art. 7 della legge 20 marzo 1975, n. 70 il trasferimento ad altro ente del comparto che abbia dato il proprio assenso, il nulla-osta dell'ente di appartenenza è sostituito dal preavviso di 4 mesi comunicato a quest'ultimo.

10. Il dirigente il cui licenziamento sia stato ritenuto ingiustificato da parte del Collegio di conciliazione ai sensi dell'art. 28, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla pronuncia del Collegio, può avvalersi della facoltà prevista dal comma 5, senza obbligo di attendere il compimento del periodo di preavviso. Nel caso di trasferimento ad altra amministrazione, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità risarcitorie pari al solo periodo non lavorato.

Capo VI

La Formazione dei Dirigenti

Art. 32

Obiettivi e strumenti della formazione

1. La formazione e l'aggiornamento professionale del dirigente sono assunti dalle amministrazioni come metodo permanente teso ad assicurare il costante adeguamento delle competenze manageriali allo sviluppo del contesto culturale, tecnologico e organizzativo di riferimento e a favorire il consolidarsi di una cultura di gestione orientata al risultato e all'innovazione. Tale finalità è perseguita nell'obiettivo dell'accrescimento dei livelli di efficienza/efficacia dell'azione amministrativa e del miglioramento della qualità del servizio.

2. La formazione ha in particolare l'obiettivo di curare e sviluppare il patrimonio cognitivo necessario a ciascun dirigente, in relazione alle responsabilità attribuitegli, per l'ottimale utilizzo dei sistemi operativi di gestione delle risorse umane, finanziarie e tecniche.

3. Ciascun ente definisce annualmente la quota delle risorse da destinare ad iniziative di formazione dei dirigenti anche in relazione alle direttive in materia impartite dal Ministro per la Funzione Pubblica.

4. L'amministrazione definisce le politiche formative della dirigenza in conformità alle proprie linee strategiche e di sviluppo. Le iniziative formative sono realizzate, nel rispetto dei criteri generali stabiliti ai sensi dell'art. 7, comma 1, anche in collaborazione con soggetti pubblici o società specializzate nel settore. Le attività formative devono tendere, in particolare, a rafforzare la sensibilità innovativa dei dirigenti e la loro attitudine a gestire iniziative di miglioramento volte a caratterizzare le strutture pubbliche in termini di dinamismo e competitività.

5. La partecipazione alle iniziative di formazione, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'amministrazione con i dirigenti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti.

6. Il dirigente può partecipare, senza oneri per l'amministrazione, a corsi di formazione ed aggiornamento professionale che siano in linea con le finalità indicate nei commi 1, 2 e 4. Al dirigente può inoltre essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita per motivi di studio della durata massima di tre mesi nell'arco di un anno.

7. Qualora l'amministrazione riconosca l'effettiva connessione delle iniziative di formazione e aggiornamento svolte dal dirigente ai sensi del comma 5 con l'attività di servizio e l'incarico affidatogli, può concorrere con un proprio contributo alla spesa sostenuta e debitamente documentata.

Parte seconda

TITOLO I
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 33
Struttura della retribuzione

1. La retribuzione della qualifica unica dirigenziale si articola nelle seguenti voci:

1) stipendio tabellare

2) indennità integrativa speciale

3) retribuzione individuale di anzianità acquisita, secondo quanto previsto dall'art. 37

4) retribuzione di posizione

5) retribuzione di risultato

6) indennità previste da specifiche disposizioni di legge.

Art. 34
Stipendio tabellare

1. Con decorrenza dal 1° gennaio 1995 al personale dirigente già inquadrato nella qualifica di primo dirigente viene corrisposto un incremento stipendiale mensile lordo di L. 225.000; per il medesimo personale, a decorrere dal 1° dicembre 1995, il predetto incremento mensile lordo è rideterminato in L. 475.000.

2. Con decorrenza dal 1° gennaio 1995 al personale dirigente già inquadrato nella qualifica di dirigente superiore viene corrisposto un incremento stipendiale mensile lordo di L. 279.000; per il medesimo personale, a decorrere dal 1° dicembre 1995, il predetto incremento mensile lordo è rideterminato in L. 529.000.

3. Gli aumenti di cui ai commi 1 e 2 assorbono l'indennità di vacanza contrattuale. Tali incrementi non comportano il riassorbimento degli assegni ad personam eventualmente percepiti dal personale dirigente per effetto di pregresso inquadramento nelle qualifiche ad esaurimento di cui all'art. 15 della legge 9 marzo 1989, n. 88. Gli incrementi stessi sono privi di effetti ai fini degli aumenti periodici per anzianità previsti dalla normativa vigente.

4. La qualifica unica di dirigente di cui all'art. 15 del decreto n. 29 trova integrale applicazione anche agli effetti economici a decorrere dal 1° dicembre 1995. A tal fine, fermo restando quanto previsto dal successivo art. 35, lo stipendio tabellare annuo, per dodici mensilità, della qualifica unica di dirigente è stabilito in L. 32.978.000 e riassorbe:

1) per la ex prima qualifica dirigenziale, lo stipendio tabellare come rideterminato ai sensi del comma 1;

2) per entrambe le ex qualifiche dirigenziali, una quota pari a L. 822.000, per effetto di quanto previsto dall'art. 35, comma 2;

3) per la ex seconda qualifica dirigenziale, lo stipendio tabellare, come rideterminato ai sensi del comma 2, fino a concorrenza del residuo importo.

5. La misura dell'indennità integrativa speciale spettante al personale della qualifica unica di dirigente è stabilita nell'importo corrispondente a quello spettante al personale appartenente alla ex prima qualifica dirigenziale.

Art. 35
Norma transitoria

1. Il trattamento economico stipendiale del personale dirigente proveniente dalla ex seconda qualifica dirigenziale, come determinato in applicazione dell'art. 34, comma 2, a decorrere dal 1° dicembre 1995 è articolato come segue:

a) stipendio tabellare previsto per la qualifica unica dirigenziale dall'art. 34;

b) assegno ad personam, utile ai fini dei trattamenti di previdenza e di buonuscita, nonché della 13ª mensilità, determinato sommando:

b1) il maggiore importo, non riassorbibile né rivalutabile, rispetto allo stipendio tabellare di cui alla lett. a), del trattamento economico tabellare risultante dall'applicazione dell'art. 34, comma 2 per la parte non riassorbita ai sensi del comma 4, punto 3), dello stesso art. 34;

b2) la differenza, non riassorbibile né rivalutabile, tra l'importo dell'indennità integrativa speciale in godimento e quella della qualifica unica di dirigente di cui all'art. 34, comma 5;

b3) gli eventuali assegni ad personam richiamati all'art. 34, comma 3.

2. Sino alla data di decorrenza della operatività dei nuovi istituti economici previsti dagli art. 38 e seguenti la copertura dell'importo previsto dall'art. 34, comma 4, punto 2, pari a complessive L. 890.500 erogate su tredici mensilità, sarà realizzata mediante corrispondente riduzione dell'importo annuo del compenso incentivante di cui all'art. 4 della legge 17.4.1984, n. 79 e successive modificazioni ed integrazioni. A decorrere da tale data a detta copertura si provvederà mediante una corrispondente decurtazione della quota unitaria di risorse finalizzate al lavoro straordinario stanziate dall'ente, ai sensi di quanto previsto dall'art. 39, comma 1, lettera b).

3. A decorrere dalla data indicata nel comma precedente, il compenso di cui all'art. 4 della L. 17 aprile 1984, n. 79 e successive modificazioni e integrazioni resta acquisito nell'ammontare spettante alla data di entrata in vigore del presente contratto, al lordo della provvisoria decurtazione disposta dal comma 2, come elemento fisso aggiuntivo della retribuzione individuale di posizione, non riassorbibile e non concorrente alla formazione dell'importo di cui all'art. 42, comma 3.

Art. 36
Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le misure degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione degli articoli 34 e 35 sono utili ai fini della 13ª mensilità, dei trattamenti di previdenza e di quiescenza, dell'equo indennizzo e sono assunte a base ai fini delle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e della misura dei contributi di riscatto.

2. I benefici economici – ivi compresa l'indennità di vacanza contrattuale – risultanti dall'applicazione dell'articolo 34, commi 1 e 2, sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dal medesimo articolo nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza economica del presente contratto, come stabilita dall'art. 2, comma 1. Agli effetti del trattamento di fine servizio e delle compe-

tenze spettanti in caso di licenziamento si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.

3. La retribuzione di posizione di cui agli artt. 38 e seguenti, nonché il valore differenziale di posizione di cui all'art. 43 sono utili ai fini dei trattamenti di previdenza e di quiescenza.

4. Il trattamento economico previsto dall'art. 35 è altresì attribuito ai dirigenti cui siano state formalmente conferite le funzioni di dirigente superiore a seguito di promozioni conseguite mediante scrutini di merito, anziché per mera anzianità, antecedenti all'entrata in vigore del decreto n. 29, ai sensi dell'art. 13, comma 3, della L. n. 88/1989, in deroga all'art. 24 del DPR n. 748/1972. Resta temporaneamente inutilizzabile, sino a riassorbimento, un numero di posti nella qualifica di dirigente, corrispondente alle posizioni descritte nel presente comma.

Art. 37
Riconversione delle risorse destinate alla progressione economica per anzianità

1. In attuazione di quanto previsto dall'art. 72, comma 3 del decreto n. 29, con effetto dalla data di entrata in vigore del presente contratto, sono soppressi i meccanismi di automatico incremento della retribuzione per classi e scatti legati all'anzianità individuale. Il valore complessivo in godimento della quota di retribuzione derivante dai pregressi aumenti biennali per classi e scatti, comprensiva dei ratei di aumento biennale maturati alla data predetta, costituisce la retribuzione individuale di anzianità. La valutazione economica di detti ratei di aumento biennale si effettua con riferimento al trattamento stipendiale derivante dall'applicazione dell'art. 5, comma 1, del DL n. 344/1990, convertito nella legge 23 gennaio 1991, n.21, ed ai valori percentuali rispettivamente previsti per le classi e per gli scatti.

2. La retribuzione individuale di anzianità di cui al comma 1 resta attribuita al singolo dirigente sotto forma di assegno personale non riassorbibile né rivalutabile, utile ai fini dei trattamenti di previdenza e di quiescenza nonché della 13ª mensilità. La frazione di classe o scatto maturata alla stessa data entra a far parte del predetto assegno a decorrere dalla data di compimento del periodo previsto dalla preesistente normativa per l'attribuzione della classe o dello scatto.

3. All'atto della cessazione del rapporto di lavoro nelle fattispecie previste dall'art. 25, la retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati viene attribuita al fondo per la retribuzione di posizione di cui all'art. 41 secondo le modalità indicate dal successivo comma 4.

4. A decorrere dall'esercizio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro resta attribuito al fondo di cui al comma 3 in via permanente l'intero importo della retribuzione individuale di anzianità del dirigente cessato, valutato su base annua. Per l'anno in cui avviene la cessazione del rapporto viene accantonato per l'utilizzo nell'esercizio successivo un importo pari al prodotto dell'importo mensile in godimento dal dipendente cessato per il numero di mensilità residue, computandosi a tal fine, oltre alla tredicesima mensilità, le frazioni di mese residue superiori a quindici giorni.

5. In sede di prima applicazione, le somme derivanti dalla riconversione delle risorse destinate alla progressione economica per anzianità, come regolamentate dal presente articolo, saranno accantonate sino alla decorrenza della operatività degli istituti concernenti la nuova retribuzione accessoria del dirigente di cui all'art. 38.

Art. 38
Retribuzione di posizione e di risultato

1. Le componenti accessorie della retribuzione del dirigente si articolano, in linea con i principi stabiliti dal decreto n. 29, nella "retribuzione di posizione", finalizzata ad attribuire a ciascun dirigente un trattamento economico correlato alle funzioni attribuite ed alle connesse responsabilità, e nella "retribuzione di risultato", diretta ad apprezzare l'impegno realizzativo e la qualità della prestazione di ciascun dirigente.

2. La retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato sono attribuite a valere sulle disponibilità di fondi annualmente precostituiti presso ciascun ente. La somma delle erogazioni non può eccedere dette disponibilità.

3. Le norme che regolano i vigenti istituti relativi alle quote accessorie della retribuzione continuano a produrre i loro effetti sino alla data di decorrenza della operatività dei nuovi istituti economici previsti dal comma 1 e secondo la disciplina che sarà al riguardo stabilita nell'ambito del contratto relativo al biennio economico 1996-97.

4. La contrattazione relativa al biennio economico 1996-97 definirà le modalità per assicurare il pieno utilizzo delle risorse contrattualmente assegnate alla retribuzione accessoria nelle sue varie articolazioni.

5. I criteri per la gestione della retribuzione accessoria sono disciplinati dagli articoli che seguono.

Art. 39
Costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e relativo finanziamento

1. La costituzione del fondo per la retribuzione di posizione del dirigente sarà disciplinata dal contratto relativo al biennio economico 1996-97; il relativo finanziamento avverrà mediante l'utilizzo:

a) delle risorse rese annualmente disponibili dalla soppressione dei meccanismi di automatico adeguamento delle retribuzioni per effetto dell'anzianità, quantificate secondo le modalità indicate dall'art. 37;

b) della quota degli importi corrispondenti ai compensi per lavoro straordinario stanziati per il personale dirigente destinatario della presente sezione del contratto per l'anno base di riferimento, decurtata della quota complessivamente utilizzata per le finalità di cui all'art. 34, comma 4, punto 2, come disposto dall'art. 35, comma 2, al netto delle somme previste dall'art. 40, comma 1, lettera b), per gli enti non destinatari della legge n. 88/1989, nonché dei compensi di cui all'art. 4 della L. 17 aprile 1984, n. 79, e successive modificazioni, nella misura erogata nel medesimo anno allo stesso personale dirigente;

c) con riferimento agli enti destinatari della legge 9 marzo 1989, n. 88: di una quota concordata in sede di contrattazione

collettiva nazionale a partire dalla fase negoziale relativa al biennio economico 1996-97, dell'ammontare complessivo delle indennità di funzione di cui all'art. 13 della legge stessa destinate al personale dirigente disciplinato dalla presente sezione del contratto; tale ammontare, per gli enti che hanno avviato ma non completato l'attuazione del predetto art. 13, è determinato sulla base della consistenza numerica di detto personale al termine dell'anno base di riferimento e di una misura unitaria non superiore a quella delle indennità deliberate dagli enti che hanno già dato integrale applicazione allo stesso articolo 13;

d) con riferimento agli enti che, pur destinatari della legge 9 marzo 1989, n. 88, alla data della stipula del presente contratto non abbiano ancora dato applicazione all'articolo 13 della legge stessa, ma che a ciò provvedano con apposita deliberazione entro 30 giorni dalla data della stipula del presente contratto: di una quota concordata nella medesima sede delle risorse economiche determinate nelle medesime misure unitarie di cui al precedente punto c) e con riferimento alle medesime categorie di personale presenti alla data della deliberazione stessa;

e) degli ulteriori emolumenti eventualmente corrisposti a titolo di indennità di funzione od affini, comunque denominate, corrisposte in base a specifiche disposizioni diverse da quelle della L. n. 88/89;

f) degli incrementi che saranno all'uopo stabiliti dal contratto relativo al biennio economico 96-97; tale incremento potrà essere stabilito, nell'ambito delle risorse disponibili, in misura differenziata a favore degli enti non destinatari della legge 9 marzo 1989, n. 88, al fine di avviare un graduale processo di armonizzazione di istituti, di obiettivi e di risorse.

Art. 40
Costituzione del fondo
per la retribuzione di risultato e relativo finanziamento

1. La costituzione del fondo per la retribuzione di risultato del dirigente sarà disciplinata dal contratto relativo al biennio economico 1996-97; il relativo finanziamento avverrà mediante l'utilizzo:

a) degli incrementi che saranno all'uopo stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale a partire dalla fase negoziale relativa al biennio economico 1996-97; tale incremento potrà essere stabilito, nell'ambito delle risorse disponibili, in misura differenziata a favore degli enti non destinatari della legge 9 marzo 1989, n. 88, al fine di avviare un graduale processo di armonizzazione di istituti, di obiettivi e di risorse;

b) per gli enti non destinatari della legge n. 88/1989, di una quota concordata nella medesima sede degli importi corrispondenti ai compensi per lavoro straordinario, determinato secondo il disposto del precedente art. 39 comma 1 lettera b);

c) con riferimento agli enti destinatari della legge 9 marzo 1989, n. 88: della quota residua dell'ammontare dell'indennità di funzione di cui al precedente art. 39 comma 1, lettera c), determinata come ivi previsto;

d) con riferimento agli enti di cui al precedente art. 39, comma 1, lettera d): di una quota delle risorse ivi assunte a riferimento, in percentuale analoga a quella del punto c) del presente comma.

Art. 41
Retribuzione di posizione e graduazione delle funzioni

1. Il fondo di cui all'art. 39 verrà reso operativo a valere sulle risorse e con le decorrenze definite con il contratto collettivo relativo al secondo biennio economico, nel rispetto dei principi stabiliti dalla presente sezione del contratto, parte economica.

2. Ciascun ente determina la graduazione delle funzioni dirigenziali, cui è correlato il trattamento economico di posizione, ai sensi dell'art. 24 del decreto n. 29. Le funzioni sono graduate tenendo conto di parametri riferiti alla loro rilevanza nell'ambito delle politiche organizzative dell'ente, nonché al grado di complessità e di responsabilità connesse.

3. Entro i limiti della dotazione annuale del fondo di cui al comma 1 ciascun ente attribuisce un valore economico ad ogni posizione dirigenziale prevista nell'ambito del proprio assetto organizzativo sulla base delle risultanze della graduazione di cui al comma precedente e nel rispetto dei criteri indicati negli artt. 42 e seguenti. Detti criteri non prefigurano alcun modello organizzativo e non limitano l'autonomia organizzativa delle amministrazioni interessate.

Art. 42
Retribuzione di posizione

1. La retribuzione di posizione del dirigente, in correlazione con le caratteristiche organizzative e con le scelte strategiche proprie di ciascun ente, è definita entro valori annui fissati dal contratto collettivo nazionale di lavoro per ciascuna delle seguenti tipologie:

a) posizioni dirigenziali connotate da responsabilità riferite:

– alla gestione di strutture di elevata complessità e/o implicanti il coordinamento di distinte e complesse tipologie di servizi e interventi;

– all'impostazione e/o realizzazione di programmi e/o politiche istituzionali di particolare rilievo per significativi ambiti territoriali o settori di intervento;

– alla impostazione e/o gestione di processi di innovazione di alta complessità e valenza organizzativa, anche nell'ambito di forme di organizzazione per progetti, o a studi e ricerche di pari complessità.

b) posizioni dirigenziali che comportano:

– ampia autonomia gestionale per il raggiungimento di obiettivi predeterminati dall'ente a livello centrale;

– la responsabilità del funzionamento di strutture e dell'ottimale impiego di importanti risorse umane, economiche e strumentali;

– incarichi di studio e ricerca o incarichi ispettivi, implicanti elevata specializzazione o competenza, o incarichi equipollenti;

c) altre posizioni dirigenziali riferite sia alla conduzione di unità organizzative o alla responsabilità di specifici progetti, sia a prestazioni di supporto specialistico nell'ambito di strutture.

2. La graduazione delle posizioni all'interno delle fasce di cui al comma precedente viene operata dagli enti sulla base dei seguenti indicatori:

a) grado di rilevanza nell'ambito del sistema organizzativo e sul versante economico-sociale delle competenze e responsabilità che connotano la posizione;

b) grado di criticità delle funzioni, sia rispetto al sistema organizzativo in cui esse si collocano, sia, per le articolazioni territoriali, alle caratteristiche socio-economiche delle aree di intervento;

c) entità delle risorse umane e tecnico-strumentali assegnate;

d) livello di rischio e di disagio connesso alla posizione.

3. Il contratto relativo al biennio economico 1996-97 definirà il valore minimo della retribuzione di posizione.

Art. 43
Clausola di salvaguardia

1. Qualora l'importo dell'indennità di funzione di cui all'art. 13 della legge n. 88/1989 in godimento alla data del 31 dicembre 1995 ovvero deliberata nei termini previsti dall'art. 39, comma 1, lett. d) risulti superiore alla retribuzione di posizione di nuova attribuzione, il dirigente conserva la relativa differenza, denominata valore differenziale di posizione.

2. L'attribuzione al dirigente del valore differenziale di posizione di cui al comma precedente è finanziata dal fondo per la retribuzione di posizione con priorità rispetto a tutte le altre modalità di utilizzo.

3. Il valore differenziale di posizione resta acquisito ad personam ed è riassorbito fino a concorrenza unicamente per effetto della attribuzione di incarichi comportanti una retribuzione di posizione più elevata ovvero della rideterminazione, da parte dell'ente, del valore della posizione rivestita.

Art. 44
Retribuzione di risultato

1. Il fondo di cui all'art. 40 verrà reso operativo a valere sulle risorse e con le decorrenze definite con il contratto collettivo relativo al secondo biennio economico, nel rispetto dei principi stabiliti dalla presente sezione del contratto, parte economica.

2. Il Fondo di cui al comma 1 è finalizzato a remunerare, con distinte quote appositamente concordate in sede contrattuale:

a. i risultati espressi da ciascun dirigente in termini di efficienza/produttività in relazione agli obiettivi prestabiliti;

b. la qualità della prestazione individuale.

3. Le disponibilità del Fondo, per le finalità di cui al comma 2, lettera a), sono attribuite ai dirigenti sulla base della verifica del grado di realizzazione di obiettivi predeterminati dalla amministrazione medesima, nel rispetto dei criteri generali predefiniti in sede di contrattazione decentrata a norma dell'art. 7, comma 1, lettera f).

4. Le disponibilità del Fondo, per le finalità di cui al comma 2, lettera b), sono utilizzate per corrispondere "premi di eccellenza" ovvero di "qualità della prestazione individuale" a una quota limitata di dirigenti. Detta quota sarà definita in sede di contrattazione collettiva relativa al biennio economico 1996-1997 in misura comunque non superiore al 12% dei dirigenti in servizio.

5. I principali fattori di valutazione per l'attribuzione dei premi di cui al comma 4, variamente combinati ed integrati secondo le caratteristiche delle metodologie valutative adottate da ciascun ente e ponderati per le diverse posizioni dirigenziali sono:

a) capacità del dirigente di gestire il proprio tempo di lavoro, facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio e contemperando i diversi impegni;

b) grado di conseguimento degli obiettivi assegnati;

c) capacità di motivare, guidare e valutare i collaboratori, attivando processi motivazionali in modo da generare un clima organizzativo orientato alla fiducia e alla cooperazione e tale da favorire l'impegno per il costante miglioramento della produttività e della qualità del servizio, anche attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro e la razionale gestione degli istituti previsti dal contratto di lavoro;

d) capacità di rispettare e far rispettare le regole e i vincoli dell'organizzazione rimuovendo i formalismi e gli ostacoli burocratici e promuovendo la qualità dei servizi;

e) capacità di gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedimentali, i conseguenti processi formativi e la necessaria selezione del personale;

f) capacità di assolvere alle attività di controllo connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione;

g) qualità dell'apporto personale specifico;

h) contributo all'integrazione tra diversi uffici e aree di attività e all'adattamento ai contesti operativi anche in situazioni critiche o emergenze, ovvero a fronte di cambiamenti delle modalità operative.

5. Le decisioni inerenti l'attribuzione dei premi di cui al comma 4 devono essere rese pubbliche. A richiesta del singolo dirigente o delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto deve essere evidenziata la motivazione delle decisioni medesime. I risultati generali della gestione del particolare istituto saranno comunicati alle medesime organizzazioni sindacali, che potranno chiedere un incontro con l'amministrazione per l'esame dell'argomento a norma dell'art. 5.

6. Per gli enti destinatari della legge 9 marzo 1989, n. 88 restano fermi gli obiettivi indicati dall'art. 18 della legge stessa e i relativi criteri di finanziamento e di funzionamento.

Art. 45
Incentivazione alla mobilità territoriale

1. Una quota concordata delle risorse di cui all'art. 40, potrà essere destinata dagli enti con articolazioni organizzative sul territorio alla corresponsione di trattamenti collegati alla mobilità. Fatte salve ad ogni effetto le misure adottate nel quadro della normativa previgente al fine di sopperire alle esigenze di mobilità territoriale dei dirigenti anche nell'ottica di una migliore gestione della risorsa dirigenziale, i predetti enti, utilizzando la quota di risorse di cui al presente articolo, possono corrispondere, anche in alternativa all'indennità di missione quando non sia opportuno subordinare provvedimenti di mobilità definitiva a un congruo periodo di sperimentazione, e fermi restando i trattamenti di trasferimento previsti dalle disposizioni vigenti, uno specifico trattamento economico accessorio rapportato, nella misura, al grado di disagio eventualmente connesso al trasferimento ed all'interesse dell'amministrazione.

2. Il trattamento accessorio di cui al comma 1 avrà una durata massima predeterminata in sede di contrattazione relativa al secon-

do biennio economico. La durata effettiva e l'entità del trattamento sono concordate tra il Direttore generale - o Segretario generale - dell'ente e il dirigente interessato sulla base di criteri generali preventivamente stabiliti e portati a conoscenza delle organizzazioni sindacali nell'ambito di quanto previsto all'art. 4, lett. a).

3. L'attribuzione dei trattamenti di mobilità di cui ai commi precedenti ha luogo con provvedimenti pubblici e motivati.

4. La corresponsione del trattamento accessorio di cui al comma 1 è revocata qualora, sulla base del processo di valutazione di cui all'art. 23 emerga che i risultati del dirigente non sono pari agli obiettivi minimi concordati dell'ambito delle condizioni stabilite ai sensi del comma 3.

Art. 46
Norma finale sulla retribuzione accessoria

1. La retribuzione di posizione e di risultato prevista dagli artt. 38 e seguenti non è cumulabile con altri compensi in qualunque forma corrisposti allo stesso titolo per l'esercizio delle funzioni dirigenziali.

2. Per gli enti associati o federati la determinazione della retribuzione di posizione per i dirigenti preposti alla direzione degli enti stessi sarà effettuata dall'ente associante o federante su comunicazione dell'ente associato o federato; la corresponsione della retribuzione di posizione e di quella di risultato per i dirigenti preposti alla direzione degli enti associati o federati sarà effettuata dall'ente associante o federante con contestuale rimborso degli oneri da parte dell'ente associato o federato.

Parte terza

TITOLO I
NORME FINALI E TRANSITORIE

Art. 47
Norme transitorie

1. I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto vengono portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro inizio.

2. Alle infrazioni disciplinari accertate ai sensi del comma 1, si applicano le sanzioni previste dalla previgente normativa.

Art. 48
Disposizioni comuni al personale non dirigente del comparto

1. Si applica al personale dirigente la disciplina prevista per il restante personale del comparto per quanto concerne:
- il procedimento relativo al riconoscimento da causa di servizio delle infermità;
- i criteri, la misura e le modalità di corresponsione dell'equo indennizzo;
- la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente conseguente ad infortunio;
- i fondi previdenziali, con il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali rappresentative della dirigenza;
- i mutui edilizi e i piccoli prestiti;
- la mensa e i servizi sostitutivi;
- gli altri interventi assistenziali, con particolare riguardo alla previsione contenuta nell'art. 46 del CCNL stipulato in data 6 luglio 1995 per il personale non dirigente del comparto.

2. Al personale dirigente in posizione di comando o di fuori ruolo presso organismi esterni all'amministrazione di appartenenza è comunque garantita una retribuzione accessoria complessiva non inferiore a quella garantita dall'ente di provenienza per le posizioni rivestite e per i risultati espressi dal dirigente presso l'amministrazione che ne utilizza l'attività.

3. Ai dirigenti che usufruiscono dei distacchi di cui all'art. 2 del DPCM 27 ottobre 1994, n. 770, compete la retribuzione di posizione corrispondente all'incarico attribuito al momento del distacco o altra di pari valenza in caso di rideterminazione degli uffici dirigenziali successivamente al distacco.

Art. 49
Responsabilità civile e patrocinio legale

1. L'amministrazione assume iniziative per provvedere tempestivamente alla copertura assicurativa collettiva del rischio di responsabilità civile a favore dei responsabili degli uffici e delle strutture organizzative esposti a detto rischio in ragione delle funzioni rivestite, per i danni causati a terzi in conseguenza di fatti e atti connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento di obblighi di ufficio, con esclusione dei fatti ed omissioni commessi con dolo o colpa grave. Gli oneri connessi alla suddetta copertura assicurativa collettiva, comprensiva degli oneri di assistenza legale, in ogni stato e grado del giudizio, sono assunti dalle amministrazioni, anche a tutela dei propri diritti e interessi, anche mediante l'utilizzo delle risorse destinate a servizi sociali a favore del personale interessato, secondo modalità che saranno concordate in sede di contrattazione decentrata.

Art. 50
Disapplicazioni

1. A norma dell'art. 72, comma 1, del decreto n. 29, dalla data di cui all'art. 2, comma 2, sono inapplicabili, nei confronti del personale con qualifica dirigenziale, tutte le norme previgenti incompatibili con quelle della presente Sezione prima del contratto in relazione ai soggetti ed alle materie dalle stesse contemplate e in particolare le seguenti disposizioni, nonchè quelle precedenti da queste ultime modificate:
- Art. 10 (forme di partecipazione): art. 23 L. 70/1975;
- Art. 14 (contratto individuale di lavoro): art. 9 DPR n. 3/1957; artt. 5 e 6 DPR 551/87; art. 13 DPCM 439/1994;
- Art. 15 (periodo di prova): artt. 9 e 10 del DPR n. 3/1957;
- Art. 16 (impegno di lavoro e obblighi relativi): art. 20 DPR n. 748/1972; art. 5, comma 3, DL 344/1990, conv. nella L. 21/1991; per quanto concerne l'istituto dello straordinario: art. 3, commi 1 e 2, DL n. 2/1985, conv. nella L. n. 72/1985; art. 12, commi 1 e 2, DPR n. 551/1987. Le disapplicazioni decorrono dalla data di cui all'art. 16, comma 2 e all'art. 38, comma 3;
- Art. 17 (ferie): art. 14, comma 1 DPR 551/1987;

- Art. 18 (assenze retribuite): art. 14, comma 2, DPR 551/1987; art. 37 DPR 3/1957; art. 3, commi da 37 a 42, L. n. 537/1993 e art. 22, commi 22, 23, 24, 26, L. n. 724/1994; art. 9, comma 2, L. 70/1975;
- Artt. 20 e 21 (assenze per malattia e assenze per infortunio o per malattie derivanti da causa di servizio): art. 14, comma 1, DPR n. 551/1987; artt. 66, 68, commi da 1 a 7, 70 e 71 DPR n. 3/1957; art. 3, commi da 37 a 42 L. n. 537/1993 e art. 22, commi 22, 23, 24, 26, L. n. 724/1994;
- Artt. 33 e segg. (trattamento economico): art. 2 DL n. 2/1985 conv. nella L. n. 72/1985; art. 4 L. 79/84; DPR 551/1987, per le norme incompatibili con la disciplina del presente contratto. Le disapplicazioni decorrono dalla data di cui all'art. 34, comma 4;
- Artt 39, 40 e 43 (retribuzione di posizione e di risultato): art. 13, comma 4, L. n. 88/1989, con effetto dalla data di decorrenza della operatività degli istituti contrattuali nei quali l'indennità di funzione in esso prevista confluisce ai sensi degli artt. 39 e 40;
- Art. 48 (disposizioni comuni al personale non dirigente): artt. 15 e 16, comma 1, DPR n. 551/1987; art. 22, commi 27-31, L. n. 724/1994.

2. Le amministrazioni curano adeguate forme di pubblicità per informare il personale dell'intervenuta disapplicazione ed inviano, per conoscenza, all'Agenzia l'elenco delle norme non più applicabili in quanto incompatibili con il presente contratto.

SEZIONE SECONDA
I PROFESSIONISTI DIPENDENTI

NOTA INTRODUTTIVA ALLA SEZIONE SECONDA

I professionisti destinatari del presente CCNL costituiscono, al pari della dirigenza, una risorsa fondamentale per il perseguimento degli obiettivi delle amministrazioni. Correlativamente, anche in ragione del duplice profilo di "professionisti" e di "dipendenti" investiti di particolari responsabilità, essi rappresentano un'area di funzioni di peculiare interesse sotto il profilo contrattuale.

Di qui l'inclusione dei professionisti in un'area di contrattazione comune con la dirigenza, ferma restando la fondamentale distinzione di ruoli e di funzioni e la conseguente necessità di una distinta disciplina contrattuale.

La particolare natura, lo spessore delle responsabilità e il grado di autonomia che caratterizzano lo svolgimento di dette funzioni sottolineano l'importanza e la delicatezza del ruolo che i professionisti – i medici e medici veterinari come gli avvocati, gli ingegneri e i geologi come gli attuari – esplicano attraverso la prestazione degli apporti specialistici secondo la rispettiva professione da essi garantita all'amministrazione a garanzia della correttezza del quotidiano operare e, per l'area legale, attraverso l'attività di patrocinio, rappresentanza e assistenza.

L'attività dei professionisti all'interno degli enti, sotto questo primo e fondamentale profilo, si svolge in conformità alle normative che disciplinano l'esercizio delle rispettive professioni. I professionisti ne rispondono a norma di legge secondo i singoli ordinamenti professionali con l'assunzione delle conseguenti responsabilità.

Il rigoroso rispetto delle norme deontologiche che promanano dai rispettivi Ordini professionali costituisce un vincolo primario per ciascun professionista, il quale, nel concreto svolgersi dell'attività, si attiene altresì agli indirizzi del competente coordinatore della specifica branca professionale – o corrispondente figura prevista dall'ordinamento dell'ente – al fine di assicurare l'uniformità di indirizzo dell'attività professionale in relazione alle linee programmatiche e gestionali dell'ente medesimo.

Ciò posto, le parti rilevano che l'apporto dei professionisti, fermi restando gli ambiti di autonomia accennati, si inscrive pur sempre in un contesto unitario che deve tendere al miglioramento dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi istituzionali.

Tale aspetto postula, secondo la concorde valutazione delle parti, la necessità che l'attività del professionista, nel rigoroso rispetto degli ambiti di autonomia sul piano tecnico-professionale, si armonizzi con le logiche che governano l'attività dell'ente e con le dinamiche organizzative che le sottendono.

Sotto questo profilo la dirigenza ed i professionisti si raccorderanno ai diversi livelli della struttura organizzativa per l'individuazione di obiettivi e priorità, in modo da garantire quella piena sintonia che è indispensabile per la realizzazione degli obiettivi dell'ente e per la migliore tutela dell'interesse pubblico cui l'attività istituzionale è finalizzata.

Parte prima

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

Art. 51
Campo di applicazione

1. La presente Sezione del contratto collettivo nazionale di lavoro si applica ai professionisti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato dipendenti dagli enti del comparto di cui all'art. 4 del DPCM 30 dicembre 1993, n. 593 e appartenenti, alla data di entrata in vigore del presente contratto, alla decima qualifica funzionale nell'ambito del sistema di classificazione di cui al DPR 1° marzo 1988, n. 285, al personale medico e veterinario con l'inquadramento ordinario in detta qualifica e al personale medico degli enti previdenziali inquadrato nelle speciali "qualifiche professionali del servizio medico-legale" di cui al predetto DPR n. 285/1988, fermo restando quanto stabilito dal successivo art. 94.

2. L'espressione "professionista/i", salvo diversa previsione, designa d'ora in avanti ed agli effetti della presente sezione del contratto il personale dipendente di cui al comma 1.

Art. 52
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il contratto decorre dal 1° gennaio 1994, salvo particolari decorrenze specificate nelle sue singole clausole. La relativa scadenza è fissata al 31 dicembre 1997 per la parte normativa e al 31 dicembre 1995 per la parte economica.

2. Gli effetti giuridici decorrono dalla data di stipulazione del presente contratto, salvo diversa previsione del contratto stesso.

La stipulazione s'intende avvenuta a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'art. 51, commi 1 e 2, del decreto n. 29 ed è portata a conoscenza degli enti interessati dall'Agenzia.

3. Per gli istituti a contenuto economico e normativo aventi carattere vincolato ed automatico, le amministrazioni destinatarie del contratto daranno attuazione al contratto entro 30 giorni dalla data in cui ne hanno avuto conoscenza ai sensi del comma 2.

4. Qualora non ne venga data disdetta da parte dell'Agenzia ovvero da parte sindacale, mediante lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza, il contratto si intende tacitamente rinnovato, per la parte relativa, di anno in anno. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali conservano efficacia fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate con anticipo di almeno tre mesi rispetto alla data di scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né dànno luogo ad azioni conflittuali.

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del contratto, al personale destinatario del contratto stesso sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'Accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura dell'art. 52, commi 1 e 2, del decreto n. 29.

7. In sede di rinnovo biennale della parte economica del contratto le parti assumeranno come punto di riferimento del negoziato anche lo scostamento tra l'inflazione programmata e quella effettivamente intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'Accordo di cui al comma 6.

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

CAPO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 53
Obiettivi e strumenti

1. La peculiare posizione professionisti nell'ambito degli enti di appartenenza, evidenziata nella premessa alla presente sezione, sottolinea l'esigenza di un sistema di relazioni sindacali tra le amministrazioni e le organizzazioni sindacali rappresentative della categoria orientato a favorire, nel rispetto delle prerogative professionali, il concorso responsabile e consapevole dei professionisti alla realizzazione degli obiettivi degli enti per il miglioramento dell'attività istituzionale sotto il profilo del potenziamento dell'efficienza operativa e dell'accrescimento dei livelli di efficacia e di qualità. In tale ottica le relazioni sindacali fra le amministrazioni del comparto e le organizzazioni sindacali rappresentative dei professionisti sono strutturate in modo da assicurare un ampio coinvolgimento della categoria anche nelle scelte di fondo e nelle decisioni che comunque incidono sull'identificazione degli obiettivi da perseguire.

2. Il sistema di relazioni sindacali definito nel presente titolo intende valorizzare, anche nella chiarezza delle procedure, i momenti di confronto non negoziali, espressione dei diritti di informazione, di consultazione e di partecipazione riconosciuti alle organizzazioni sindacali rappresentative della categoria. Il quadro delle relazioni mira ad assicurare l'integrazione della risorsa professionale nel contesto unitario dell'ente, nella consapevolezza della peculiare rilevanza e criticità della risorsa stessa ai fini dell'efficacia complessiva dell'azione amministrativa. A tal fine il sistema garantisce alle rappresentanze sindacali della categoria un'adeguata presenza nei momenti più significativi della vita istituzionale.

3. In coerenza con le linee indicate nei commi 1 e 2, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) contrattazione collettiva: essa si svolge a livello nazionale e a quello decentrato sulle materie, con i tempi e le procedure indicati, rispettivamente, dagli artt. 52 e 59 del presente contratto, secondo le disposizioni del decreto n. 29. La piena e corretta applicazione dei contratti collettivi nazionali e decentrati è garantita dalle parti anche mediante le procedure di risoluzione delle controversie interpretative previste dall'art. 61. In coerenza con il suo carattere privatistico, la contrattazione si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti;

b) informazione: sua finalità fondamentale è quella di rendere più trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli del sistema delle relazioni sindacali ogni qual volta se ne ravvisi la necessità e l'opportunità e, in particolare, in tutti i casi in cui la legge o il presente contratto lo richiedono, le amministrazioni forniscono informazioni su specifici argomenti alle rappresentanze sindacali. Le informazioni sono normalmente fornite in forma scritta ed in tempo utile. Per le informazioni su materie riservate e nei casi di urgenza possono essere adottate modalità e forme diverse;

c) esame a seguito di informazione: si svolge nelle materie previste dall'art. 55 del presente contratto, previa informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 58;

d) consultazione: viene attivata dall'amministrazione tutte le volte che se ne ravvisi la necessità e l'opportunità e, in particolare, in tutti i casi e relativamente alle materie per cui le norme vigenti espressamente la prevedono. In tali casi l'amministrazione, previa adeguata informazione, acquisisce senza particolari formalità il parere dei soggetti sindacali;

e) partecipazione: si concretizza in momenti di confronto, di dibattito e di elaborazione comune per l'analisi di problematiche di ordine generale ovvero di portata più specifica e per la formulazione di osservazioni e proposte;

f) procedure di conciliazione e mediazione dei conflitti e di risoluzione delle controversie interpretative: sono finalizzate alla prevenzione e al raffreddamento della conflittualità e si svolgono secondo le disposizioni di cui ai successivi artt. 61 e 62.

CAPO II
DIRITTI DI INFORMAZIONE

Art. 54
Informazione preventiva

1. Nell'ambito di ciascun ente, l'amministrazione, per il tramite dei dirigenti cui sia assegnato tale specifico compito se-

condo i rispettivi ordinamenti, fornisce in via preventiva, per iscritto ed in tempo utile, alle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto, informazioni compiute, in termini di criteri generali, sui seguenti argomenti:

a) affidamento, mutamento e revoca degli incarichi professionali;

b) assegnazione degli incarichi di coordinamento;

c) valutazione dell'attività dei professionisti e dei relativi risultati;

d) implicazioni delle innovazioni tecnologiche e organizzative sulle condizioni in cui l'attività professionale si svolge;

e) programmi di aggiornamento e di formazione professionale;

f) interventi in materia di pari opportunità;

g) interventi in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.

Art. 55
Esame a seguito di informazione

1. Nelle ipotesi previste dall'articolo 4, comma 1, lettere a), b), c), e d), ciascuna delle rappresentanze sindacali di cui all'art. 58, ricevuta l'informazione, può richiedere all'amministrazione, in forma scritta, un incontro per il confronto dei rispettivi punti di vista su argomenti relativi alle specifiche materie.

2. Della richiesta di cui al comma 1 è data notizia alle altre rappresentanze sindacali.

3. L'incontro richiesto ha inizio, di norma, entro le quarantotto ore dalla ricezione della richiesta da parte dell'amministrazione. Durante il periodo in cui si svolge il confronto, l'amministrazione non adotta provvedimenti unilaterali nelle materie che ne sono oggetto e le organizzazioni sindacali che vi partecipano non assumono sulle stesse materie iniziative conflittuali. Ciascuna delle due parti si adegua, nei suoi comportamenti, ai principi di responsabilità, di correttezza e di trasparenza.

4. L'esame si conclude nel termine di quindici giorni dalla ricezione dell'informazione ovvero in un termine più breve ove sussistano obiettivi motivi di urgenza.

5. Dell'esito dell'esame è redatto verbale dal quale risultano le posizioni delle parti sugli argomenti oggetto dell'esame. Restano ferme, nelle stesse materie, le prerogative dei dirigenti responsabili in ordine all'autonoma determinazione definitiva.

Art. 56
Informazione successiva

1. Nell'ambito di ciascun ente, su richiesta delle Organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto e con le stesse modalità indicate nell'art. 54, comma 1, l'amministrazione fornisce adeguate informazioni sui provvedimenti e sugli atti di gestione adottati in materia di organizzazione del lavoro nonché di costituzione, modificazione ed estinzione dei rapporti di lavoro relativamente al predetto personale, ferma restando la tutela della riservatezza dei singoli.

2. Le informazioni di cui al comma 1 sono fornite in tempi congrui e nelle forme più opportune tenuto conto della prioritaria esigenza di assicurare la continuità dell'azione amministrativa.

CAPO III
CONTRATTAZIONE DECENTRATA

Art. 57
Materie di contrattazione

1. La contrattazione decentrata si svolge sulle seguenti materie:

a) linee di indirizzo generale per l'attività di formazione e aggiornamento dei professionisti;

b) mobilità dei professionisti nel quadro della disciplina prevista dall'art. 35, comma 8, del decreto n. 29 e dall'art. 74 del presente contratto;

c) programmi di azione in materia di pari opportunità, anche in relazione agli obiettivi indicati dalla legge 10 aprile 1991, n. 125; in tale materia sono confermate tutte le disposizioni contrattuali vigenti;

d) criteri generali, concernenti tempi e modalità, per l'applicazione delle norme in materia di tutela dell'ambiente nonché di igiene, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D.lgs. n. 626/1994 e nei limiti stabiliti dagli accordi quadro stipulati ai fini dell'attuazione di detto decreto;

e) criteri generali per la gestione delle attività di carattere socio-assistenziale a favore del personale oggetto della presente Sezione;

f) criteri generali per l'attuazione della disciplina concernente la retribuzione direttamente collegata ai risultati e alla realizzazione di specifici progetti;

g) criteri generali per la definizione degli standards formativi e/o di aggiornamento professionale ai fini dell'attribuzione della quota di retribuzione accessoria collegata all'arricchimento professionale.

2. La contrattazione decentrata nelle materie di cui al comma 1 si svolge al livello centrale di amministrazione.

3. I contratti decentrati non possono comportare, né direttamente né indirettamente anche a carico di esercizi successivi, oneri aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal presente contratto e conservano la loro efficacia sino alla stipulazione dei successivi contratti.

Art. 58
Composizione delle delegazioni

1. Ai sensi dell'art. 45, comma 8, del decreto n. 29, la delegazione trattante di parte pubblica, in sede decentrata, è costituita:

– dal titolare del potere di rappresentanza o da un suo delegato;

– dal Direttore generale o Segretario generale o suo delegato eventualmente assistiti da una rappresentanza delle direzioni e uffici di pari livello interessati secondo l'oggetto della trattativa.

2. Per le organizzazioni sindacali la delegazione è composta:

a) da componenti di ciascuna delle organizzazioni sindacali di categoria individuate ai sensi dell'art. 19 della legge n. 300/1970;

b) da un componente di ciascuna delle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria aderenti a quelle firmatarie del presente CCNL.

Per gli enti privi di articolazioni territoriali, in caso di costituzione delle RSU sulla base dei protocolli di intesa Agenzia–Confederazioni sindacali del 20 aprile, 14 e 16 giugno e 22 settembre 1994, la delegazione sarà costituita:

aa) in luogo dei componenti di cui alla precedente lettera a), dalla stessa RSU, ove abilitata alla contrattazione decentrata per l'intero ente, a partire dalla data di costituzione;

bb) da un componente di ciascuna delle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto.

3. Gli enti del comparto possono avvalersi, nella contrattazione collettiva decentrata, della attività di rappresentanza e di assistenza dell'Agenzia, alle cui direttive sono tenuti in ogni caso a conformarsi, ai sensi dell'art. 50, comma 7, del decreto n. 29.

Art. 59
Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato

1. La delegazione dell'Amministrazione per la trattativa decentrata è costituita entro 15 giorni dalla data in cui l'Amministrazione stessa ha avuto conoscenza della stipulazione del presente contratto ai sensi dell'art. 52, comma 1. La delegazione sindacale è convocata, per l'avvio delle trattative, entro 15 giorni dalla presentazione delle piattaforme.

2. La contrattazione decentrata deve riferirsi agli istituti contrattuali rimessi a tale livello e si svolge con le procedure previste dall'art. 51, comma 3, del decreto n. 29.

3. Il contratto decentrato diventa efficace a seguito del perfezionamento delle procedure previste dall'art. 51, comma 3, del decreto n. 29.

4. Il contratto decentrato deve contenere apposite clausole circa i tempi, le modalità e le procedure di verifica della sua attuazione.

Capo IV
Partecipazione e Rappresentanza

Art. 60
Forme di partecipazione

1. Presso ogni ente del comparto, compatibilmente con le dimensioni dell'ente stesso e con il peso numerico delle categorie professionali, è costituita una Conferenza nazionale cui partecipano l'amministrazione e le Organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto. Tale Conferenza opera con le stesse modalità previste per il personale dirigente dall'art. 10. Nell'ambito della predetta Conferenza sono approfondite le problematiche riguardanti il ruolo dei professionisti nel contesto istituzionale e organizzativo dell'ente. Essa costituisce anche l'occasione per verificare gli effetti derivanti dall'applicazione del presente contratto, con particolare riguardo alle disposizioni concernenti l'affidamento degli incarichi professionali e all'attribuzione delle quote di retribuzione legate ai risultati della gestione.

2. Negli enti presso i quali prestino servizio più di 15 professionisti, possono essere istituite, a richiesta delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto, senza oneri compensativi per le amministrazioni, Commissioni paritetiche composte da un numero uguale di rappresentanti dell'amministrazione e di rappresentanti delle organizzazioni sindacali predette. Il numero dei componenti e le modalità di designazione saranno definiti da ciascun ente, d'intesa con le organizzazioni sindacali.

3. Per quanto concerne natura, finalità e regole di funzionamento delle Commissioni di cui al comma 2 si applica, fatta salva l'aderenza dei contenuti alle caratteristiche e alle problematiche delle aree professionali, quanto previsto per le analoghe Commissioni relative al personale dirigente dall'art. 10, comma 3.

Capo V
Norme Finali

Art. 61
Interpretazione autentica dei contratti

1. In attuazione dell'art. 53 del decreto n. 29, quando insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, su richiesta di una di esse alla controparte, entro 15 giorni dalla richiesta stessa per definire consensualmente il significato della clausola controversa. La richiesta di incontro è effettuata mediante lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque riferirsi a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

2. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 51 del decreto n. 29, sostituisce, a norma dell'art. 53, comma 1, dello stesso decreto, la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo nazionale. L'accordo di interpretazione autentica produce inoltre gli effetti previsti dal comma 2 del predetto art. 53.

3. Con modalità analoghe a quelle indicate ai commi che precedono e con gli stessi effetti ivi previsti, quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti decentrati, le parti che li hanno sottoscritti procedono all'interpretazione autentica delle clausole oggetto di disaccordo.

Art. 62
Organismi di conciliazione

1. Allo scopo di prevenire l'insorgenza di conflitti collettivi di lavoro riguardanti i professionisti e di comporre quelli eventualmente in atto, le parti convengono sulla necessità che in attuazione di quanto previsto dall'art. 4 comma 1 delle "Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero", appositi organismi di conciliazione vengano istituiti entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente CCNL, d'intesa tra le amministrazioni e le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto, al livello centrale di amministrazione.

2. Durante l'esperimento dei tentativi di conciliazione le amministrazioni si attengono a quanto previsto dall'art. 4, comma 2, delle "Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero".

Art. 63
Contributi sindacali

1. I professionisti hanno la facoltà di rilasciare la delega a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta per la trattenuta di una quota mensile dello stipendio con cui operare

il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dagli organi statutari competenti. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'amministrazione a cura del professionista o dell'organizzazione sindacale interessata.

2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.

3. Il professionista può revocare la delega in qualsiasi momento inoltrando la relativa comunicazione all'amministrazione di appartenenza e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo alla presentazione della stessa.

4. Le trattenute devono essere operate dalle singole amministrazioni sulle retribuzioni dei professionisti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con le amministrazioni stesse.

5. Le amministrazioni sono tenute, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

TITOLO III
RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 64
Il contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro tra il professionista e l'amministrazione si costituisce mediante contratto individuale che ne regola il contenuto in conformità alle disposizioni di legge, alle normative dell'Unione Europea e alle disposizioni contenute nel presente contratto.

2. Il contratto di lavoro individuale è stipulato in forma scritta. In esso sono precisati gli elementi essenziali che caratterizzano il rapporto e il funzionamento dello stesso e, in particolare:

a) la data di inizio del rapporto di lavoro;

b) la posizione di inquadramento e il trattamento economico iniziale;

c) la durata del periodo di prova;

d) la sede di prima destinazione.

3. Il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per quanto concerne le cause di risoluzione del contratto di lavoro e i relativi termini di preavviso. Tale aspetto è specificato nel contratto individuale. Costituisce, in ogni modo, causa di risoluzione del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

4. L'amministrazione, prima di procedere all'assunzione, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalla normativa vigente e dal bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni. Tale termine può essere aumentato fino a sessanta giorni in casi particolari. Contestualmente l'interessato è tenuto a dichiarare sotto la propria responsabilità di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 58 del decreto n. 29. In caso di esistenza di cause di incompatibilità, l'interessato dovrà produrre esplicita dichiarazione di opzione per il rapporto di lavoro esclusivo con la nuova amministrazione. Scaduto il termine sopra indicato, l'amministrazione comunica all'interessato di non procedere alla stipulazione del contratto.

5. I contratti individuali stipulati a norma dei commi 1, 2 e 3 prendono luogo, a far tempo dall'entrata in vigore del presente CCNL, dei provvedimenti di nomina contemplati dalle previgenti disposizioni nell'ambito della disciplina pubblicistica del rapporto, producendone i medesimi effetti.

Art. 65
Periodo di prova

1. Il professionista assunto in servizio è soggetto a un periodo di prova di sei mesi. Ai fini del computo della durata si tiene conto dei soli periodi di effettivo servizio. Possono essere esonerati dal periodo di prova i professionisti che lo abbiano già superato nella stessa qualifica presso altra pubblica amministrazione.

2. Il periodo di prova è sospeso in caso di malattia e negli altri casi espressamente previsti dalle leggi o dai regolamenti applicabili per effetto dell'art. 72 del decreto n. 29. Nell'ipotesi di malattia il professionista ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo pari alla durata del periodo di prova, decorso il quale il rapporto può essere risolto. Nell'ipotesi di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio trova applicazione l'art. 71, comma 1.

3. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 2 sono retribuite nella stessa misura prevista per i professionisti non in prova.

4. Decorsa la metà del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di corresponsione della relativa indennità sostitutiva, salvo che non ricorrano le ipotesi di sospensione di cui al comma 2. Il recesso dell'amministrazione deve essere motivato.

5. Il giudizio sull'attività prestata dal professionista durante il periodo di prova è dato dal Direttore Generale o Segretario Generale dell'ente sulla base della relazione redatta dal Coordinatore Generale, o figura professionale corrispondente. Superato il periodo di prova con esito favorevole, il professionista si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

6. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio; spetta altresì al professionista la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute per esigenze di servizio.

7. Il periodo di prova, alla scadenza, non può essere rinnovato né prorogato.

8. Il professionista in prova proveniente dalla stessa amministrazione ovvero da altra amministrazione del comparto mantiene, per la durata del periodo di prova, il diritto alla conservazione del posto precedentemente occupato e, in caso di mancato superamento, può rientrare a domanda nella qualifica e nel profilo di precedente appartenenza.

CAPO II
STRUTTURA DEL RAPPORTO

Art. 66
Impegno di lavoro e obblighi relativi

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'ente, il professionista assicura la propria presenza in servizio e la propria disponibilità per il regolare svolgimento delle attività, organizzando i propri impegni di lavoro anche esterni in correlazione con le esigenze della struttura e con le responsabilità connesse all'incarico professionale, nel rispetto degli indirizzi organizzativi generali e in armonia con le istanze di coordinamento, ai vari livelli, di ciascuna area professionale. Gli enti porranno in essere misure atte ad assicurare la continuità dell'attività di consulenza e la presenza nella struttura operativa compatibilmente con il calendario degli impegni esterni e specifiche modalità che tengano conto delle peculiari esigenze dell'area legale.

2. L'operatività della presente disposizioni, anche in correlazione con quanto previsto dal comma 3 dell'art. 88, avrà effetto in coincidenza della corrispondente cessazione dell'istituto dello straordinario.

Art. 67
Ferie e altri istituti collegati.

1. Il professionista ha diritto, in ogni anno di servizio, a un periodo di ferie di 32 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della L. 23 dicembre 1977, n. 937. In tale periodo il professionista ha diritto all'intera retribuzione, ivi compresi gli elementi retributivi di cui agli artt. 88 e seguenti.

2. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, le ferie spettanti sono pari a 28 giornate lavorative, comprensive delle due giornate di cui al comma 1.

3. Al professionista sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi della legge n. 937/1977 e alle condizioni ivi previste.

4. Nell'anno di assunzione e in quello di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata proporzionalmente al servizio prestato, in ragione dei dodicesimi di anno maturati. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tali effetti come mese intero.

5. Le ferie costituiscono un diritto irrinunciabile e, salvo quanto previsto al comma 10, non sono monetizzabili. Costituisce specifica responsabilità di ciascun professionista osservare la programmazione delle ferie effettuata d'intesa con il competente coordinatore professionale, nel rispetto delle esigenze derivanti dal calendario delle prestazioni professionali e dei criteri generali stabiliti dal vertice responsabile della struttura, in modo da garantire la continuità dell'attività professionale con riguardo alle esigenze di servizio ordinarie e straordinarie.

6. In caso di rientro anticipato dalle ferie per necessità di servizio, le spese sostenute dal professionista, debitamente documentate, sono a carico dell'amministrazione.

7. Le ferie sono sospese da malattie che si protraggano per più di 3 giorni o diano luogo a ricovero ospedaliero. È cura del professionista informare tempestivamente l'amministrazione dello stato di infermità, producendo la relativa documentazione sanitaria.

8. Le assenze per malattia o infortunio, anche se si protraggano per l'intero anno solare, non riducono il periodo di ferie spettante.

9. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie stesse saranno fruite entro il primo semestre dell'anno successivo. Qualora il mancato godimento dipenda da assenze dal servizio per malattia o infortunio protrattesi per l'intero anno solare, la fruizione delle ferie avverrà anche oltre il predetto termine.

10. Fermo restando quanto previsto dai commi 5 e 9, le ferie disponibili all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e non fruite dal professionista a causa di esigenze di servizio dànno titolo alla corresponsione del compenso sostitutivo.

11. La ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il professionista presta servizio è considerata giorno festivo se ricadente in giorno ordinariamente lavorativo.

CAPO III
SOSPENSIONI DELLA PRESTAZIONE

Art. 68
Assenze retribuite

1. Il professionista può assentarsi dal servizio nei seguenti casi:

- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero a corsi di aggiornamento professionale facoltativo, entro il limite complessivo di otto giorni per ciascun anno;
- lutti per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado o di affini di primo grado, in ragione di tre giorni consecutivi di calendario per evento;
- particolari motivi personali e familiari, entro il limite complessivo di tre giorni per ciascun anno.

2. Il professionista ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi di calendario in occasione del matrimonio.

3. Le assenze di cui ai commi 1 e 2 possono cumularsi nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Durante i predetti periodi di assenza al professionista spetta l'intera retribuzione, comprese le indennità di cui all'art. 90, comma 1, lettere a) e b).

5. Nell'ambito delle disposizioni contenute nella legge 11 agosto 1991, n.266 e nel Regolamento approvato con DPR 21 settembre 1994, n. 613 per le attività di protezione civile, le amministrazioni favoriscono la partecipazione dei professionisti alle attività promosse dalle associazioni di volontariato.

6. Le assenze previste dall'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 non sono computate ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.

7. Il professionista ha altresì il diritto di assentarsi, con diritto alla retribuzione, negli altri casi previsti da specifiche disposizioni di legge o di attuazione regolamentare relativa.

Art. 69

Astensione obbligatoria e facoltativa per maternità

1. Si applicano ai professionisti le disposizioni della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, con le integrazioni apportate dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903 e con le specificazioni contenute nei commi che seguono.

2. Per il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, la lavoratrice professionista ha diritto alla conservazione del posto e alla corresponsione dell'intera retribuzione, comprese le indennità di cui all'art. 90, comma 1, lettere a) e b).

3. Per i primi trenta giorni, fruibili anche frazionatamente, del periodo di astensione facoltativa dal lavoro previsto dall'art. 7, comma 1, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 con le integrazioni apportate dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903, spetta il trattamento economico di cui al comma 2 nella misura intera e per la parte restante il 30% dello stesso trattamento. Dopo il compimento del primo anno di vita del bambino e fino al terzo anno, nei casi contemplati dal predetto art. 7, al comma 2, spettano alla madre – ovvero al padre che si avvalga della facoltà prevista di fruirne in alternativa – trenta giorni di assenza retribuita per ciascun anno, ai sensi del comma 2.

4. Le assenze di cui al comma 3 possono essere fruite, nell'anno solare, cumulativamente con quelle previste dall'art. 68, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 70

Assenze per malattia

1. In caso di assenza per malattia o per infortunio non dipendente da causa di servizio, il professionista che abbia superato il periodo di prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi, durante il quale gli verrà corrisposta la retribuzione prevista al comma 6. Ai fini del computo del predetto periodo di diciotto mesi, si sommano le assenze allo stesso titolo verificatesi negli ultimi tre anni.

2. Superato il periodo di diciotto mesi cui al comma 1, al professionista che ne abbia fatto richiesta prima dello scadere del periodo stesso può essere concesso, in casi particolarmente gravi, di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi, durante il quale non sarà dovuta retribuzione ma decorrerà l'anzianità agli effetti del preavviso. In tale ipotesi, qualora il professionista lo abbia richiesto, l'amministrazione ha facoltà di procedere, con le modalità previste dalle disposizioni vigenti, all'accertamento delle sue condizioni di salute al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

3. Alla scadenza dei periodi di conservazione del posto di cui ai commi 1 e 2 e nel caso in cui il professionista, a seguito dell'accertamento di cui al comma 2, sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'amministrazione può procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al professionista stesso l'indennità sostitutiva del preavviso.

4. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

5. Restano ferme le vigenti norme di legge poste a tutela dei malati di Tbc.

6. Il trattamento economico spettante al professionista nel periodo di conservazione del posto di cui al comma 1 è il seguente:

a) retribuzione intera, comprensiva delle le indennità di cui all'art. 90, comma 1, lettere a) e b), per i primi 9 mesi di assenza;

b) 90% della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi 3 mesi di assenza;

c) 50% della retribuzione di cui alla lettera a) per gli ulteriori 6 mesi.

7. Il professionista si attiene scrupolosamente, in occasione delle proprie assenze per malattia, alle norme di comportamento che regolano la materia, in particolare per quanto attiene alla tempestiva comunicazione dello stato di infermità e del luogo di dimora e alla produzione della certificazione eventualmente necessaria.

8. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il professionista è tenuto a dare comunicazione di tale circostanza all'amministrazione, ai fini della rivalsa da parte di quest'ultima verso il terzo responsabile per la parte corrispondente alle retribuzioni erogate durante il periodo di assenza ai sensi del comma 6 e agli oneri riflessi relativi.

9. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di entrata in vigore del presente contratto, a far tempo dalla quale si computa in ogni caso il triennio di riferimento di cui al comma 1. Per le malattie in corso alla predetta data, si applica la normativa vigente al momento dell'insorgenza della malattia per quanto attiene alle modalità di retribuzione, fatto salvo il diritto alla conservazione del posto ove più favorevole e il computo del triennio di cui al comma 1, in sede di prima applicazione, con il criterio predetto.

Art. 71

Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza per invalidità temporanea causata da infortunio avvenuto in occasione di lavoro ovvero da malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il professionista ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica e comunque non oltre il periodo previsto dall'art. 70, commi 1 e 2. In tale periodo al professionista spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 70, comma 6, lettera a).

2. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto, trova applicazione quanto previsto dall'art.70, comma 3. Nel caso in cui l'amministrazione decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, per l'ulteriore periodo di assenza al professionista non spetta alcuna retribuzione.

Capo IV

Norme di Gestione

Art. 72

Affidamento e revoca degli incarichi di coordinamento

1. Gli enti conferiscono a professionisti delle singole aree professionali, secondo le rispettive articolazioni territoriali e le peculiari esigenze di funzionalità delle singole strutture professio-

nali, incarichi di coordinamento generale, centrale e periferico aventi come contenuto la razionale distribuzione dei compiti tra i professionisti e la promozione della necessaria uniformità di indirizzo. Gli incarichi sono conferiti per ciascuna area professionale mediante selezione per titoli professionali e di servizio, in relazione alle esigenze connesse all'organizzazione generale dell'ente e all'organizzazione del lavoro nell'ambito di ciascuna area professionale: quello di coordinatore generale eventualmente previsto dall'organizzazione dell'ente a professionisti con almeno quindici anni di servizio; tutti gli altri a professionisti con anzianità predeterminata secondo il tipo di incarico e di norma non inferiore a sei anni di servizio. Essi non danno luogo a sovraordinazione gerarchica di alcun tipo nei confronti di altri professionisti, sono di natura temporanea e sono revocabili anche prima della scadenza.

2. La selezione per titoli di cui al comma 1 è effettuata dagli enti nel rigoroso rispetto dei criteri vincolanti sanciti dal successivo art. 73, comma 1. A tal fine la selezione sarà affidata ad apposita Commissione comprendente, in ogni caso, il Direttore Generale o Segretario Generale dell'ente, o suo delegato, e uno o più componenti esterni di chiara valenza professionale e di comprovata esperienza, appositamente individuati dall'amministrazione.

3. La Commissione di cui al comma 2 si atterrà a criteri obiettivi di valutazione articolati sui seguenti elementi:

a) livello di professionalità raggiunto da ciascun candidato, verificato sulla base dei titoli professionali e di servizio;

b) capacità organizzativa e attitudini relazionali dimostrate da ciascun candidato nell'esercizio dei propri incarichi;

c) esperienza complessivamente maturata in relazione all'attività concretamente svolta ed agli incarichi ricevuti.

d) anzianità maturata nella qualifica.

4. I criteri per l'affidamento e la revoca degli incarichi di coordinamento, prima della definitiva determinazione, sono oggetto di informazione a norma dell'art. 54 e, ove richiesto a norma dell'art. 55.

5. La durata dell'incarico di coordinamento è definita dall'amministrazione nel contesto dei criteri generali di cui al comma 4. Alla scadenza l'incarico può essere motivatamente riconfermato.

6. La revoca anticipata rispetto alla scadenza dell'incarico di coordinamento, non superiore a 5 anni, può avvenire solo in conseguenza di risultati negativi nell'espletamento della funzione accertati dal Direttore generale o Segretario generale dell'ente stesso, sentito il competente coordinatore professionale.

7. L'attribuzione, la modifica e la revoca degli incarichi di coordinamento sono disposte con atti scritti e motivati, in attuazione dei criteri e modalità stabiliti dall'amministrazione, come previsto al comma 2, dal soggetto responsabile dell'organizzazione generale dell'ente.

Art. 73
Valutazione dei professionisti

1. Nella valutazione dell'attività dei professionisti l'amministrazione garantisce l'assoluta trasparenza del processo e l'apporto determinante in sede valutativa delle necessarie competenze tecniche sia sotto l'aspetto della conoscenza delle specifiche discipline e delle regole che le governano, sia sotto quello della capacità di esprimere un giudizio rigorosamente obiettivo sulla base di metodiche valutative adeguate alla specificità delle aree professionali.

2. I criteri che informano le procedure di valutazione, prima della definitiva determinazione, sono portati a conoscenza delle rappresentanze sindacali delle organizzazioni di categoria firmatarie del presente contratto con le modalità previste dall'art. 54 e, ove richiesto, sono oggetto di esame a norma dell'art. 55.

3. Ai fini della valutazione dell'operato dei professionisti, si terrà conto delle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente poste a disposizione dell'ufficio professionale, in relazione agli obiettivi assegnati e ai carichi di lavoro, nonché dell'impegno profuso dal professionista, in relazione alla rilevanza degli incarichi espletati.

4. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione ai fini della revoca dell'incarico di coordinamento, del recesso e di provvedimenti sanzionatori, l'amministrazione acquisisce in contraddittorio le valutazioni del professionista interessato, il quale può essere all'uopo assistito da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui egli aderisce o comunque conferisce mandato ovvero da persona di sua fiducia.

5. L'esito della valutazione, al pari degli eventuali provvedimenti adottati nei confronti del professionista interessato dall'Ordine professionale di appartenenza, è riportato nel fascicolo personale del medesimo professionista. Dell'esito stesso si tiene conto nelle decisioni di affidamento degli incarichi.

6. L'esito negativo della valutazione ed i provvedimenti negativi dell'Ordine di appartenenza per demerito professionale, anche disgiuntamente, possono determinare, a seconda della gravità e dell'incarico rivestito:

a) il differimento di un anno della valutazione dei titoli professionali e di servizio ai fini dell'accesso ai livelli differenziati di professionalità;

b) la revoca dell'incarico di coordinamento;

c) il collocamento a disposizione per la durata massima di un anno, anche in aggiunta alla misura di cui alla lettera b).

7. In caso di accertamento di responsabilità particolarmente grave e reiterata del professionista si applica l'art. 77, comma 4.

8. Per effetto del collocamento a disposizione di cui al comma 6, lettera c), il posto corrispondente non potrà essere ricoperto con l'assunzione di altro professionista.

Art. 74
Mobilità esterna dei professionisti per accordi

1. In applicazione dell'art. 35, comma 8 del decreto n. 29, tra due o più enti del comparto e le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto possono essere stipulati accordi per disciplinare la mobilità dei professionisti tra gli stessi enti.

2. Gli accordi di mobilità di cui al comma 1, possono essere stipulati:

- per prevenire la dichiarazione di eccedenza, favorendo la mobilità volontaria;
- dopo detta dichiarazione di eccedenza, per evitare i trasferimenti di ufficio o la messa in disponibilità.

3. Nelle more della stipulazione degli accordi, i procedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità sono sospesi per 60 giorni a decorrere dalla data della comunicazione scritta con la quale una delle parti di cui al comma 1 rende noto l'intendimento di attivare le procedure di mobilità regola-

te dal presente articolo. La mobilità a seguito degli accordi stipulati resta comunque possibile anche dopo tale termine, sino all'adozione definitiva dei provvedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità da parte della amministrazione.

4. Ai fini della stipulazione degli accordi di mobilità di cui al comma 1, la delegazione di parte pubblica è composta dai titolari del potere di rappresentanza di ciascuna delle amministrazioni che vi aderiscono nonché da rappresentanti dei titolari dei rispettivi uffici interessati. La delegazione di parte sindacale di ciascuna amministrazione è composta dalle rappresentanze sindacali individuate dall'art. 58.

5. Gli accordi di mobilità stipulati ai sensi dei commi precedenti, devono contenere le seguenti indicazioni minime:

a) le amministrazioni riceventi ed i posti messi a disposizione dalle medesime;

b) le amministrazioni cedenti ed i professionisti in servizio eventualmente interessati alla mobilità in previsione della dichiarazione di eccedenza o già dichiarati in esubero;

c) i requisiti richiesti, ivi comprese le abilitazioni eventualmente necessarie per legge, per l'assegnazione dei posti nelle amministrazioni riceventi;

d) il termine di scadenza del bando di mobilità;

e) le forme di pubblicità da dare all'accordo medesimo.

In ogni caso copia dell'accordo di mobilità deve essere affissa in luogo accessibile a tutti.

6. Gli accordi di mobilità sono sottoposti al controllo preventivo dei competenti organi ai sensi dell'art. 51, comma 3, del decreto n. 29.

7. La mobilità diviene efficace nei confronti dei professionisti interessati a seguito della loro adesione scritta, da comunicare entro quindici giorni all'ente di appartenenza ed a quello di destinazione, unitamente al curriculum professionale e di servizio.

8. Il professionista, purché in possesso dei requisiti richiesti, è trasferito entro il quindicesimo giorno successivo a quello di ricezione della dichiarazione di adesione. Qualora concorrano più domande, l'amministrazione di destinazione opera le proprie scelte motivate sulla base di una valutazione positiva e comparata del curriculum individuale presentato da ciascun candidato in relazione al posto da ricoprire.

9. Il rapporto di lavoro continua, senza interruzioni, con l'ente di destinazione e al professionista sono garantite la continuità della posizione pensionistica e previdenziale nonché la posizione retributiva maturata in base alle vigenti disposizioni.

10. Gli enti che intendono stipulare accordi di mobilità possono avvalersi dell'attività di rappresentanza ed assistenza dell'Agenzia, ai sensi dell'art. 50, comma 7 del decreto n. 29.

CAPO V
ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 75
Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati agli artt. 70 e 71, ha luogo:

a) al compimento del limite massimo di età o al raggiungimento dell'anzianità massima di servizio previsti dalle norme di legge o di regolamento applicabili nell'amministrazione;

b) per recesso del professionista;

c) per recesso dell'amministrazione.

Art. 76
Obblighi delle parti

1. La risoluzione del rapporto di lavoro per compimento del limite massimo di età avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo. La risoluzione del rapporto è comunque comunicata per iscritto dall'amministrazione con le modalità di cui all'art. 77.

2. Nel caso di recesso del professionista, questi deve darne comunicazione scritta all'amministrazione rispettando i termini di preavviso.

Art. 77
Recesso dell'amministrazione

1. Qualora l'amministrazione intenda recedere ai sensi dell'art. 2118 del codice civile, la stessa è tenuta a darne comunicazione per iscritto al professionista interessato con la contestuale specificazione dei motivi e, salvo che nell'ipotesi di cui al comma 2, con l'osservanza dei termini di preavviso. Tra i motivi che l'amministrazione può indicare a giustificazione del recesso non sono ricompresi quelli riferibili alle situazioni di esubero di cui all'art. 74, comma 2.

2. Il recesso per giusta causa è regolato dall'art. 2119 del codice civile. Costituiscono giusta causa di recesso dell'amministrazione fatti o comportamenti del professionista, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

3. Prima di formalizzare il recesso, l'amministrazione contesta per iscritto l'addebito convocando l'interessato, per una data non anteriore al quinto giorno dal ricevimento della contestazione, per essere sentito a sua difesa. Il professionista può essere assistito da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia. Ove lo ritenga necessario, l'amministrazione, in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del professionista per un periodo non superiore a 30 giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e la conservazione dell'anzianità di servizio fino alla data di operatività del recesso.

4. La responsabilità particolarmente grave e reiterata del professionista, verificata con le stesse modalità previste dall'art. 72, comma 7, connessa alla violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro con l'amministrazione, nonché, previa opportuna valutazione, provvedimenti particolarmente gravi dell'Ordine professionale di appartenenza costituiscono giusta causa di recesso. In tale caso non si applicano i commi 3 e 6 del presente articolo e i commi 1 e 2 dell'art. 78.

5. Il professionista non è soggetto alle comuni sanzioni disciplinari conservative.

6. Ferma restando, in ogni caso, la possibilità di ricorrere al giudice competente avverso gli atti applicativi dei commi 1 e 2, il professionista può attivare le procedure di conciliazione previste, ai sensi dell'art. 59, comma 7, del decreto n.29, dall'art. 78.

7. Le parti convengono di porre in essere una azione congiunta di verifica circa l'applicazione e gli effetti delle disposizioni contenute nel presente articolo anche alla luce di eventuali approfondimenti di natura dottrinale e giurisprudenziale che possano intervenire in materia.

Art. 78

Collegio di conciliazione

1. Il professionista, ove non ritenga giustificata la motivazione posta a base del recesso dell'amministrazione, ovvero nel caso in cui tale motivazione non sia stata indicata contestualmente alla comunicazione del recesso, può ricorrere ad apposito Collegio di conciliazione di cui al successivo comma 3.

2. Il ricorso di cui al comma precedente deve essere inoltrato a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento, entro trenta giorni dalla ricezione della comunicazione scritta di licenziamento. L'avviso di ricevimento costituisce a tutti gli effetti prova del rispetto dei termini. Il ricorso non ha effetto sospensivo del recesso.

3. Il Collegio di conciliazione è composto di tre membri. Il professionista ricorrente e l'amministrazione designano un componente ciascuno, e i due componenti così designati nominano di comune accordo, entro cinque giorni dalla loro designazione, il terzo componente, con funzioni di presidente.

4. Il professionista interessato designa il componente che lo rappresenta con l'atto di ricorso. La designazione di pertinenza dell'amministrazione è da questa comunicata per iscritto al ricorrente entro cinque giorni dalla ricezione del ricorso.

5. In caso di mancato accordo sulla nomina del presidente o comunque di mancato rispetto dei termini per la designazione dei componenti, questi vengono designati, su richiesta di una delle parti, dal Presidente del Tribunale nella cui circoscrizione ha sede legale l'amministrazione.

6. Il Collegio, presenti le parti in causa, o, eventualmente, loro rappresentanti, esperisce un tentativo preliminare di conciliazione per verificare la sussistenza delle condizioni per la revoca del recesso.

7. Ove si pervenga alla conciliazione a seguito del tentativo di cui al comma precedente e l'amministrazione si obblighi a riassumere il professionista, il rapporto prosegue senza soluzione di continuità. In caso contrario, il Collegio, sentite le parti in causa, emette la propria decisione, alla quale l'amministrazione è tenuta a conformarsi.

8. La procedura per la conciliazione e per l'emissione della decisione deve esaurirsi entro 60 giorni dalla data della costituzione del Collegio.

9. Qualora, con motivato giudizio, accolga il ricorso, il Collegio dispone a carico dell'amministrazione una indennità supplementare. Questa, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, viene determinata in una misura ricompresa tra un minimo, pari al corrispettivo del preavviso maturato maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo, pari al corrispettivo di 22 mensilità.

10. L'indennità supplementare di cui al comma 9 è automaticamente aumentata, ove l'età del professionista sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:
7 mensilità in corrispondenza del 51° anno compiuto;
6 mensilità in corrispondenza del 50° e del 52° anno compiuto;
5 mensilità in corrispondenza del 49° e del 53° anno compiuto;
4 mensilità in corrispondenza del 48° e del 54° anno compiuto;
3 mensilità in corrispondenza del 47° e del 55° anno compiuto;
2 mensilità in corrispondenza del 46° e del 56° anno compiuto.

11. Le mensilità di cui ai commi 9 e 10 sono comprensive dell'eventuale indennità per incarico di coordinamento prevista dall'art. 72.

12. In caso di accoglimento del ricorso, l'amministrazione non può assumere altro professionista nel posto precedentemente coperto dal ricorrente, per un periodo corrispondente al numero di mensilità al medesimo riconosciute ai sensi dei commi 9 e 10.

13. Le spese relative alla partecipazione del Presidente del Collegio alle attività del Collegio stesso sono a carico della parte soccombente.

14. In fase di prima applicazione del presente contratto e comunque non oltre il 30 settembre 1997, il Collegio, ove accolga il ricorso, dispone la reintegrazione del professionista nel posto di lavoro – restando esclusa la tutela risarcitoria di cui ai commi 9 e 10 – nel caso in cui accerti che il licenziamento è dovuto alle cause di nullità di cui all'art. 79 ovvero ingiustificato.

15. La procedura del presente articolo sarà sostituita da quella prevista dall'art. 69 del decreto n. 29 dal momento della devoluzione al giudice ordinario delle controversie individuali di lavoro.

Art. 79

Nullità del licenziamento

1. Il licenziamento è nullo in tutti i casi in cui tale conseguenza è prevista dal codice civile e dalle leggi che disciplinano il rapporto di lavoro nell'impresa, e in particolare:

a) se dovuto a ragioni politiche, religiose, sindacali, o riguardanti la diversità di sesso, di razza o di lingua;

b) se intimato, senza giusta causa, durante i periodi di sospensione previsti dall'art. 2110 del codice civile, salvo quanto previsto dall'art. 70, comma 3, e dall'art. 71, comma 2.

2. In tutti i casi di licenziamento discriminatorio dovuto alle ragioni di cui al comma 1, lettera a) si applica l'art. 18 della legge n. 300 del 1970.

Art. 80

Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

1. Il professionista colpito da misure restrittive della libertà personale è obbligatoriamente sospeso dal servizio, salvo che l'amministrazione non intenda procedere ai sensi dell'art. 77. Analogamente si procede nei casi previsti dall'art. 15, commi 1, 2, 3 e 4, della legge n. 55/1990, come sostituito dall'articolo 1, comma 1, della legge n. 16/1992.

2. Il professionista rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque rientranti nella previsione dell'art. 77, comma 2 e non soggetto a misura restrittiva della libertà personale in atto, fatta salva l'applicabilità dell'art. 77, può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione fino alla sentenza definitiva.

3. La sospensione disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale ultimo termine il professionista è riammesso in servizio, fatta salva la possibilità per l'amministrazione di recedere con le procedure di cui all'art. 77.

4. Al professionista sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un assegno alimentare pari al 50 per cento della retribuzione di cui all'art. 84 e l'assegno per il nucleo familiare, ove spettante.

5. In caso di sentenza definitiva di assoluzione "perché il fatto non sussiste" o "perché l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto sarebbe spettato al professionista a titolo di retribuzione per il periodo di sospensione ove egli fosse rimasto in servizio.

Art. 81
Termini di preavviso

1. Salvo il caso di risoluzione automatica del rapporto e quello del recesso per giusta causa, nei casi previsti dall'art. 70, comma 3, i termini per la risoluzione del rapporto di lavoro con preavviso o con la corresponsione della relativa indennità sostitutiva sono fissati come segue:

a) 8 mesi per professionisti con anzianità di servizio fino a 2 anni;

b) ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno – o frazione di anno pari o superiore a sei mesi – di anzianità, fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso.

2. In caso di dimissioni del professionista i termini di cui al comma 1 sono ridotti ad un quarto.

3. I termini di preavviso decorrono dal primo e dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

4. La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini di cui al comma 1 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'amministrazione ha diritto di trattenere su quanto eventualmente dovuto al professionista l'importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da lui non osservato.

5. È in facoltà della parte che riceve la comunicazione di recesso risolvere anticipatamente il rapporto, con il consenso dell'altra parte, sia all'inizio che durante il periodo di preavviso comunicato.

6. Durante il periodo di preavviso non possono essere concesse ferie. Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle ferie non godute.

7. Il periodo di preavviso è computato nella anzianità lavorativa a tutti gli effetti.

8. In caso di decesso del professionista, l'amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 c.c., nonché il corrispettivo dei giorni di ferie maturati e non goduti.

9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione di cui agli artt. 84 e 90, comma 1, lett. a).

10. Il professionista il cui licenziamento sia stato ritenuto ingiustificato da parte del Collegio di conciliazione ai sensi dell'art. 78, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla pronuncia del Collegio, può avvalersi della disciplina di cui al comma 5, senza obbligo di preavviso. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra amministrazione, il professionista ha diritto ad un numero di mensilità risarcitorie pari al solo periodo non lavorato.

CAPO VI
AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE E FORMAZIONE

Art. 82
Obiettivi e strumenti dell'aggiornamento professionale

1. L'aggiornamento professionale è assunto dagli enti come metodo permanente teso ad assicurare il costante adeguamento delle competenze professionali all'evoluzione delle specifiche discipline e dei relativi contesti di riferimento, nonché ai mutamenti organizzativi e tecnologici interni, nell'obiettivo di arricchire il patrimonio cognitivo necessario a ciascun professionista, in relazione alle responsabilità attribuitegli, per la più efficace esplicazione dell'apporto professionale nell'interesse dell'ente.

2. L'amministrazione definisce annualmente la quota delle risorse da destinare ad iniziative di aggiornamento dei professionisti anche in relazione alle direttive impartite in materia dal Ministro per la Funzione Pubblica.

3. L'amministrazione definisce le politiche di aggiornamento e formazione relative a ciascuna area professionale in conformità alle proprie linee strategiche e di sviluppo. Le iniziative formative sono realizzate, nel rispetto dei criteri generali stabiliti ai sensi dell'art. 57, comma 1, anche in collaborazione con soggetti pubblici o società specializzate nel settore.

4. La partecipazione alle iniziative di aggiornamento professionale, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'amministrazione con i professionisti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti.

5. Il professionista può partecipare, senza oneri per l'amministrazione, per un periodo massimo annuale di quindici giorni, a corsi di formazione ed aggiornamento professionale che siano in linea con le finalità indicate nei commi 1 e 3. Al professionista può inoltre essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita per motivi di studio della durata massima di tre mesi nell'arco di un anno.

6. Qualora riconosca l'effettiva connessione delle iniziative di aggiornamento professionale svolte dal professionista ai sensi del comma 5 con l'attività di servizio e l'incarico affidatogli, l'amministrazione può concorrere con un proprio contributo alla spesa sostenuta e debitamente documentata.

Parte seconda

TITOLO I
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 83
Struttura della retribuzione

1. La retribuzione del professionista disciplinato dalla presente sezione del contratto si articola nelle seguenti voci:

1) stipendio tabellare;

2) indennità integrativa speciale;

3) retribuzione individuale di anzianità acquisita, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 86;

4) indennità per incarichi di coordinamento;

5) retribuzione di risultato;

6) indennità e altre competenze, come previsto da specifiche disposizioni;

7) altri emolumenti accessori previsti dal contratto collettivo nazionale.

Art. 84
Stipendio tabellare

1. Con decorrenza dal 1° gennaio 1995 ai professionisti destinatari della presente sezione del contratto viene corrisposto un incremento stipendiale mensile lordo di L. 244.000; a decorrere dal 1° dicembre 1995, il predetto incremento mensile lordo è rideterminato in L. 494.000.

2. Gli aumenti di cui al comma 1 assorbono l'indennità di vacanza contrattuale. Tali incrementi non comportano il riassorbimento degli assegni ad personam eventualmente percepiti dal professionista per effetto di pregresso inquadramento nelle qualifiche ad esaurimento di cui all'art. 15 della legge 9 marzo 1989, n. 88. Gli incrementi stessi sono privi di effetti ai fini degli aumenti periodici per anzianità previsti dalla normativa vigente.

3. A decorrere dal 1° dicembre 1995 lo stipendio tabellare annuo, per dodici mensilità, spettante ai professionisti, previo conglobamento dell'elemento distinto della retribuzionè di cui all'art.7 della legge n. 438/1992, è stabilito:

- per il livello iniziale, in L.25.249.000;
- per il primo livello differenziato ex art. 14, comma 12 del DPR 13 gennaio 1990, n. 43, in L. 36.168.000;
- per il secondo livello differenziato ex art. 14, comma 12 del DPR 13 gennaio 1990, n. 43, in L. 46.168.000.

Art. 85
Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le misure degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione dell'art. 84 sono utili ai fini della 13ª mensilità, dei trattamenti di previdenza e di quiescenza, dell'equo indennizzo e sono assunte a base ai fini delle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e della misura dei contributi di riscatto.

2. I benefici economici – ivi compresa l'indennità di vacanza contrattuale – risultanti dall'applicazione dell'art. 84, commi 1 e 2, sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dal medesimo articolo nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza economica del presente contratto, come stabilita dall'art. 52, comma 1. Agli effetti del trattamento di fine servizio e delle competenze spettanti in caso di licenziamento si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.

3. L'indennità per incarichi di coordinamento di cui all'art. 72 è utile ai fini dei trattamenti di previdenza e di quiescenza.

Art. 86
Riconversione delle risorse destinate alla progressione economica per anzianità

1. In attuazione di quanto previsto dall'art. 72, comma 3 del decreto n. 29, con effetto dalla data di entrata in vigore del presente contratto è soppresso il meccanismo di automatico incremento della retribuzione previsto, sotto forma di maggiorazioni stipendiali in rapporto all'anzianità individuale, dall'art. 14, comma 7, del DPR 13 gennaio 1990, n. 43. Il valore complessivo in godimento della quota di retribuzione costituita dalle predette maggiorazioni nel tempo attribuite, comprensiva degli ulteriori ratei maturati alla data predetta, costituisce la retribuzione individuale di anzianità, unitamente al maturato per anzianità in godimento alla data di entrata in vigore del presente contratto, per effetto di pregresse disposizioni.

2. La retribuzione individuale di anzianità di cui al comma 1 resta attribuita, sotto forma di assegno personale non riassorbibile né rivalutabile, utile ai fini dei trattamenti di previdenza e di quiescenza nonché della 13ª mensilità. La frazione di maggiorazione stipendiale maturata alla stessa data entra a far parte del predetto assegno a decorrere dalla data di compimento del periodo previsto dalla preesistente normativa per l'attribuzione della maggiorazione.

3. All'atto della cessazione del rapporto di lavoro nelle fattispecie previste dall'art. 75, la retribuzione individuale di anzianità dei professionisti cessati viene attribuita al fondo per la retribuzione accessoria di cui all'art. 88, secondo le modalità indicate dal successivo comma 4.

4. A decorrere dall'esercizio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro resta attribuito al fondo di cui al comma 3 in via permanente l'intero importo della retribuzione individuale di anzianità del professionista cessato, valutato su base annua. Per l'anno in cui avviene la cessazione del rapporto viene accantonato per l'utilizzo nell'esercizio successivo un importo pari al prodotto dell'importo mensile in godimento dal professionista cessato per il numero di mensilità residue, computandosi a tal fine, oltre alla tredicesima mensilità, le frazioni di mese residue superiori a quindici giorni.

Art. 87
Attribuzione dei livelli differenziati di professionalità

1. I contingenti stabiliti dall'art. 14, comma 12, del DPR 13 gennaio 1990, n. 43 per l'attribuzione dei livelli differenziati di professionalità sono rideterminati, nei limiti consentiti dalle ri-

sorse a ciò destinate in sede di contrattazione collettiva nazionale relativa al secondo biennio economico, nella prospettiva di una ricomposizione dell'attuale ordinamento della decima qualifica professionale su due fondamentali livelli economici di carriera, possibilmente di pari consistenza, e della configurazione dell'attuale livello iniziale essenzialmente come punto di accesso e di formazione di inserimento, di minore consistenza.

2. La contrattazione relativa al secondo biennio economico 1996-97 definirà le modalità per assicurare il pieno utilizzo delle risorse contrattualmente assegnate alla retribuzione fondamentale ed accessoria in armonia con la progressiva realizzazione dei riassetti interni alla qualifica di cui al comma 1.

3. L'accesso ai livelli differenziati di professionalità avverrà mediante selezione per titoli professionali riconosciuti dall'amministrazione e titoli di servizio, affidata ad apposita Commissione costituita con gli stessi criteri previsti per la Commissione di cui all'art. 72, comma 2.

4. I criteri di selezione dovranno essere opportunamente prestabiliti dagli enti; tali criteri dovranno prevedere nell'ambito dei requisiti e degli elementi di valutazione per l'attribuzione dei livelli differenziati di professionalità:

a) il compimento dei periodi minimi di effettivo servizio di cui all'art. 14, comma 14, del DPR n. 43/1990, unitamente al requisito dell'iscrizione all'albo; per il personale della Croce Rossa Italiana iscritto nella decima qualifica funzionale ed appartenente al ruolo speciale ad esaurimento istituito con la L. 730/1986, ovvero non di ruolo assunto ai sensi dell'art. 3 della L. 207/86, il requisito si intende perfezionato con il compimento rispettivamente di una anzianità pari a 6 ed a 16 anni di effettivo servizio prestato, unitamente al requisito dell'iscrizione all'albo;

b) l'ulteriore anzianità maturata nella qualifica oltre i periodi minimi di cui al punto 1;

c) l'assenza di demeriti risultanti dal fascicolo personale del professionista interessato;

d) il conseguimento di titoli professionali attinenti alla specifica branca professionale di appartenenza;

e) per ciascuna area professionale, tenuto conto delle relative specificità, i titoli di servizio stabiliti dall'amministrazione con la procedura di cui al comma 5 con particolare riguardo alle esperienze formative maturate.

I criteri di cui sopra dovranno realizzare una equilibrata combinazione di titoli professionali e di servizio che garantisca, nell'ambito della valutazione complessiva, una adeguata considerazione dei meriti professionali secondo la specificità delle singole professioni. Nella valutazione del curriculum professionale dell'interessato saranno considerati, nell'ambito della valutazione dei titoli di servizio, anche i contesti organizzativi in cui l'attività è stata svolta.

5. I criteri di cui al comma 4, prima della definitiva formalizzazione, sono oggetto di informazione a norma dell'art. 54, nonché, ove richiesto dalle organizzazioni sindacali, di esame a norma dell'art. 55.

6. In sede di prima applicazione – e prima dell'attivazione delle procedure di cui ai precedenti commi – il secondo livello differenziato di professionalità sarà attribuito, anche in deroga ai criteri di cui ai precedenti commi, ai professionisti che, alla data del 1° luglio 1990 – data di decorrenza degli effetti dell'istituzione dei livelli differenziati di professionalità ai sensi dell'art. 14, commi 12, 13 e 14 del DPR n. 43/1990 – avevano conseguito, nei preesistenti ordinamenti, la qualifica dirigenziale apicale o sub apicale o corrispondente posizione, unitamente al compimento del periodo minimo previsto per l'accesso al predetto livello dall'art. 14, comma 12, del DPR 13 gennaio 1990, n. 43. Le predette attribuzioni saranno effettuate utilizzando un corrispondente numero di posti disponibili nel contingente del livello conferito, con conseguente indisponibilità dei medesimi posti sino al riassorbimento con le successive vacanze nel contingente stesso.

7. In sede di prima attuazione delle procedure di cui ai commi 1-5, nella formazione delle graduatorie per l'attribuzione del primo e del secondo livello differenziato di professionalità sarà dato preminente peso al requisito della anzianità nella qualifica, allo scopo di salvaguardare situazioni di palese squilibrio tra anzianità nella qualifica ed il relativo riconoscimento professionale secondo i pregressi criteri.

Art. 88
Costituzione del Fondo per la retribuzione accessoria

1. Presso ogni ente dotato di professionisti disciplinati dalla presente sezione del contratto è costituito un Fondo per la retribuzione accessoria dei professionisti, per la corresponsione di trattamenti economici accessori correlati allo svolgimento di funzioni comportanti specifiche responsabilità, al livello e alla qualità della prestazione professionale ed ai risultati conseguiti.

2. Tale Fondo verrà reso operativo a valere sulle risorse annualmente precostituite e con le decorrenze stabilite dal contratto collettivo relativo al secondo biennio economico, nel rispetto dei principi stabiliti dalla presente sezione del contratto, parte economica.

3. Le norme che regolano i vigenti istituti relativi alle quote accessorie della retribuzione continuano a produrre i loro effetti sino alla data di decorrenza della operatività dei nuovi istituti economici previsti dal presente articolo, secondo la disciplina che sarà al riguardo stabilita nell'ambito del contratto relativo al biennio economico 1996-97.

Art. 89
Finanziamento del Fondo per la retribuzione accessoria

1. Il finanziamento del fondo di cui all'art. 88 per la retribuzione di risultato dei professionisti sarà disciplinato dal contratto relativo al biennio economico 1996-97, mediante l'utilizzo:

a) delle somme di cui all'art. 12, comma 2, del DPR 13 gennaio 1990, n. 43, relative al personale della decima qualifica funzionale, con riferimento all'esercizio precedente alla decorrenza del contratto relativo alla fase negoziale relativa al biennio economico 1996-97, nonché delle ulteriori somme che saranno all'uopo definite in sede di contrattazione collettiva nazionale a partire dalla predetta fase negoziale;

b) delle disponibilità annualmente derivanti, secondo quanto previsto dall'art. 86, dalla riconversione delle risorse destinate alla progressione economica per anzianità;

c) dell'importo corrispondente all'ammontare delle maggiorazioni retributive per incarichi di coordinamento erogate a norma dell'art. 29 del DPR 26 maggio 1976, n. 411 alla data dell'anno base di riferimento relativo al biennio economico 1996/1997;

d) dell'importo corrispondente all'ammontare delle indennità corrisposte ai professionisti del ramo legale appartenenti alla decima qualifica funzionale a norma dell'art. 14, comma 17 del DPR 13 gennaio 1990, n. 43;

e) degli incrementi che saranno all'uopo stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale a partire dalla fase negoziale relativa al biennio economico 1996-97; tale incremento potrà essere stabilito, nell'ambito delle risorse disponibili, in misura differenziata a favore degli enti non destinatari della legge 9 marzo 1989, n. 88, al fine di avviare un graduale processo di armonizzazione di istituti, di obiettivi e di risorse.

Art. 90
Utilizzo del Fondo per la retribuzione accessoria

1. Le disponibilità del Fondo di cui all'art. 88 sono finalizzate, secondo le modalità e le misure concordate in sede contrattuale:

a) all'attribuzione di una indennità di coordinamento ai professionisti cui siano stati conferiti eventuali incarichi ai sensi dell'art. 72; tale indennità verrà disciplinata dal contratto relativo al biennio economico 1996-97, e non potrà comunque superare la misura del 10% dello stipendio tabellare annuo lordo in godimento;

b) all'erogazione di compensi, anche sotto forma di indennità:

- diretti a fornire, con cadenza periodica predeterminata in sede di contrattazione decentrata, un riconoscimento economico a carattere permanente legato all'arricchimento professionale, assicurato per la generalità dei professionisti mediante appositi corsi di aggiornamento professionale, indetti dalle amministrazioni secondo criteri generali predefiniti nella medesima sede di contrattazione. La misura di detto compenso è stabilita, nei limiti della disponibilità complessiva del Fondo, con la predetta contrattazione decentrata;
- connessi a particolari tipologie di prestazioni professionali ovvero a incarichi comportanti, nell'ambito del normale esercizio della professione, particolari responsabilità, rischi o oneri;
- diretti a compensare spese professionali e di autoaggiornamento e la acquisizione di strumenti di supporto culturale-professionale finalizzati all'ottimale svolgimento dell'attività;
- per la corresponsione ai professionisti dell'area legale dell'indennità annua prevista dall'art. 14, comma 17, del DPR 13 gennaio 1990, n. 43, che resta confermata per una misura non inferiore a quella attualmente in godimento;

c) all'erogazione di compensi legati al raggiungimento degli obiettivi programmati dall'ente e al valore quantitativo e qualitativo delle prestazioni individuali secondo quanto previsto dall'art. 91;

d) alla corresponsione di trattamenti di incentivazione alla mobilità sul territorio, secondo le esigenze funzionali degli enti, anche nelle forme previste per il personale dirigente.

2. Nell'utilizzo del fondo sarà data priorità ai compensi di cui al comma 1, lett. b), primo alinea, avuto riguardo, nei limiti delle disponibilità del fondo medesimo, all'ammontare attuale delle maggiorazioni.

Art. 91
Retribuzione di risultato

1. Le disponibilità del Fondo per la retribuzione accessoria destinate alla finalità di cui all'art. 90, comma 1, lett. c), sono attribuite ai professionisti delle singole branche professionali sulla base della verifica del grado di realizzazione di obiettivi predeterminati dall'amministrazione nell'ambito di piani e programmi di attività che comunque comportino la partecipazione attiva del professionisti stessi, nel rispetto dei criteri generali definiti in sede di contrattazione decentrata a norma dell'art. 57, comma 1, lett. f).

2. Una quota delle risorse di cui al comma 1 sarà utilizzata per corrispondere a un numero ristretto di professionisti, nel rispetto di criteri generali appositamente predefiniti in sede di contrattazione decentrata e in relazione a responsabilità professionali di più elevato rilievo e ampiezza di competenze, un compenso diretto a riconoscere la peculiarità e l'intensità dell'impegno. Detta quota sarà definita in sede di contrattazione collettiva relativa al biennio economico 1996-1997 in misura comunque non superiore al 12% dei professionisti in servizio.

3. Per gli enti destinatari della legge 9 marzo 1989, n. 88 restano fermi gli obiettivi indicati dall'art, 18 della legge stessa e i relativi criteri di finanziamento e di funzionamento.

4. Resta fermo quanto previsto dall'art. 18 della legge 11 febbraio 1994, n. 109.

Parte terza

TITOLO I
NORME FINALI E TRANSITORIE

Art. 92
Procedimenti disciplinari

1. I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto vengono portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro inizio.

2. Alle infrazioni disciplinari accertate ai sensi del comma 1, si applicano le sanzioni previste dalla previgente normativa.

Art. 93
Disposizioni comuni al restante personale del comparto

1. Si applica ai professionisti destinatari della presente sezione la disciplina prevista per il restante personale del comparto per quanto concerne:

- il procedimento relativo al riconoscimento da causa di servizio delle infermità;
- i criteri, la misura e le modalità di corresponsione dell'equo indennizzo;
- la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente conseguente a infortunio;
- i fondi previdenziali, con il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali rappresentative dei professionisti;
- le indennità di rischio;
- i mutui edilizi e i piccoli prestiti;

– la mensa e i servizi sostitutivi;

– gli altri interventi assistenziali, con particolare riguardo alla previsione contenuta nell'art. 46 del CCNL stipulato in data 6 luglio 1995 per il personale non dirigente del comparto.

Art. 94

Disciplina transitoria per il personale medico e veterinario

1. Immediatamente dopo la stipula del presente contratto le parti si incontrano per definire le norme che regolino compiutamente il rapporto di lavoro dei medici e medici veterinari dipendenti dagli enti del comparto. A tale scopo le parti fin d'ora convengono che, per determinare la disciplina contrattuale, si farà riferimento a quella prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro relativo all'area medica del Servizio sanitario nazionale ed ai decreti legislativi n. 502/1992 e n. 517/1993. Detta disciplina dovrà risultare compatibile con le esigenze organizzative e funzionali degli enti interessati.

2. In attesa della conclusione della fase di cui al comma precedente, al personale medico degli enti previdenziali già inquadrato, in forza dell'art. 13 della legge n. 222/1984 nelle "qualifiche professionali del servizio medico-legale" previste dal DPR n. 285/1988, sono corrisposti, a titolo di elemento aggiuntivo della retribuzione, con riserva di riallocazione tra le voci del trattamento fondamentale e di quello accessorio con l'accordo contrattuale di cui al comma 1, incrementi provvisori determinati nelle seguenti misure mensili per tredici mensilità, che riassorbono l'indennità di vacanza contrattuale:

a) con decorrenza dal 1° gennaio 1995

Primario medico legale t.p.	L.	267.000
Aiuto medico legale t.p.	L.	219.000
Assistente medico legale t.p.	L.	177.000
Primario medico legale t.d.	L.	218.000
Aiuto medico legale t.d.	L.	181.000
Assistente medico legale t.d.	L.	150.000

b) con decorrenza 1 dicembre 1995 i predetti importi mensili lordi sono rideterminati nelle seguenti misure mensili per tredici mensilità

Primario medico legale t.p.	L.	535.000
Aiuto medico legale t.p.	L.	437.000
Assistente medico legale t.p.	L.	354.000
Primario medico legale t.d.	L.	436.000
Aiuto medico legale t.d.	L.	363.000
Assistente medico legale t.d.	L.	300.000

3. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto collettivo, in attuazione di quanto previsto dall'art. 72, comma 3 del decreto n. 29, sono soppressi i meccanismi di automatico incremento della retribuzione legati all'anzianità individuale. La disciplina contrattuale di cui al comma 1 definirà le modalità di riconversione delle relative risorse a favore dei trattamenti accessori come saranno previsti e regolamentati in linea con quanto stabilito dall'art. 37 della Sezione prima del presente contratto. Nelle more, le somme derivanti dalla predetta riconversione saranno accantonate fino alla data di operatività degli istituti in cui esse dovranno confluire.

4. Per il personale medico diverso da quello di cui al comma 2, il trattamento economico e normativo è quello relativo alla presente sezione seconda del CCNL, che deve intendersi attribuito in via provvisoria in attesa della ridefinizione della disciplina prevista al comma 1 del presente articolo. Gli incrementi economici sono attribuiti a titolo di elemento aggiuntivo della retribuzione avente la stessa natura della retribuzione tabellare, con riserva di riallocazione secondo modalità analoghe a quelle previste al comma 2.

Art. 95

Responsabilità civile e patrocinio legale

1. L'Amministrazione assume iniziative per provvedere tempestivamente alla copertura assicurativa della responsabilità civile dei professionisti esposti ai relativi rischi, nonché dei correlati oneri di patrocinio legale, in relazione ai danni arrecati dallo stesso professionista a terzi nello svolgimento dell'attività professionale, con esclusione dei fatti ed omissioni commessi con dolo o colpa grave, con gli stessi criteri e modalità previsti dall'art. 49.

Art. 96

Disapplicazioni

1. A norma dell'art. 72, comma 1, del decreto n. 29, dalla data di cui all'art. 2, comma 2, sono inapplicabili nei confronti dei professionisti dipendenti tutte le norme previgenti incompatibili con quelle della presente Sezione seconda del contratto in relazione ai soggetti ed alle materie dalle stesse contemplate e in particolare le seguenti disposizioni, nonché quelle precedenti da queste ultime modificate:

– Art. 52 (durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto): art. 1 DPR n. 43/1990;

– Artt. 54, 55, 56 (diritti di informazione): artt. 18 - 20 del DPR n. 13/1986; art. 16 DPR n. 267/1987;

– Art. 57 (materie di contrattazione decentrata): art. 5, c. 1, 2, 3 e 4 DPR n. 267/1987; art. 5 DPR n. 43/1990; art. 28 legge n. 70/1975;

– Art. 58 (composizione delle delegazioni): art. 27 legge 70/1975; art. 5, c. 5, DPR n. 267/1987;

– Art. 59 (tempi e procedure per la stipulazione del contratto decentrato): art. 2 DPR 346/1983; art. 5, c. 6 e 7, DPR n. 267/1987; art. 5 DPR n. 43/1990;

– Art. 60 (forme di partecipazione): art. 23 legge 70/1975; art. 25 legge 93/1983;

– Art. 61 (interpretazione autentica dei contratti): art. 5, c. 9, DPR n. 43/1990; art. 21 del DPR n. 13/1986;

– Art. 64 (contratto individuale di lavoro): art. 17 DPR n. 487/1994;

– Art. 65 (periodo di prova): art. 9 e 10 del DPR n. 3/1957;

– Art. 66 (impegno di lavoro): art. 7 DPR n. 267/1987; per quanto concerne l'istituto dello straordinario: art.7 DPR n. 346/1983; art. 9 DPR 267/1987. Le disapplicazioni decorrono dalla data di cui all'art. 66, comma 2 e all'art. 88, comma 3;

– Art. 67 (ferie): art. 9, c. 1, legge n. 70/1975; art. 4 DPR n. 395/1988;

– Art. 68 (assenze retribuite): art. 9, comma 2, della legge n. 70/1975; art. 17 del DPR n. 509/1979; art. 11 del DPR 13/1986 art. 24 del DPR n. 267/1987; art. 7 del DPR n. 494/1987; art. 3, commi da 37 a 42 della legge n. 537/1993, art. 22, commi da 22 a 26, della legge n. 724/1994;

– Artt. 70 e 71 (assenze per malattia e per infortuni e malattie derivanti da causa di servizio): art. 9, comma 3 - per la parte relativa alle assenze per gravidanza e puerperio e per infermità - della legge n. 70/1975; norme della legge n. 537/1993 e della legge n. 724/1994, citate con riferimento all'art. 68);

– Artt. 75 e segg. (causa di cessazione del rapporto di lavoro): artt. 8, comma 1. e 12 della legge n. 70/1975; art. 11 legge 70/1975; artt. 17 e 18 del DPR 411/1976; art. 21 DPR 509/1979; art. 22 legge 83/1993;

– Art. 82 (aggiornamento professionale e formazione): art. 6 DPR 509/1979; art. DPR 346/1983; art. 10 DPR 267/1987; art. 2 DPR 395/1988;

– Artt. 83 e segg. (trattamento economico): artt. 12, 13 e 14 del DPR n. 13/1986; art. 15 del DPR n. 395/1988; artt. da 11 a 15 del DPR n. 267/1987; artt. 12 e 13 del DPR n. 43/1990.

– Art. 93 (disposizioni comuni al restante personale non dirigente): art. 22, commi 27-31, L. n. 724/1994.

2. Con riferimento alle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali, dalla data di cui al comma 1 sono altresì inapplicabili gli artt. 3 e 4 del DPR n. 43/1990.

3. Le amministrazioni curano adeguate forme di pubblicità per informare il personale dell'intervenuta disapplicazione ed inviano, per conoscenza, all'Agenzia l'elenco delle norme non più applicabili in quanto incompatibili con il presente contratto.

Sezione finale comune

Art. 97
Norma finale

1. Per tutte le materie e gli istituti non disciplinati dal presente contratto, ai sensi dell'art. 72 del decreto n. 29, continuano ad applicarsi le vigenti norme di legge, nonché degli accordi di lavoro del comparto già recepiti con decreti del Presidente della Repubblica ai sensi della legge 29 marzo 1983, n. 93.

Art. 98
Verifica delle disponibilità finanziarie complessive

1. In caso di accertamento da parte del Ministero del Tesoro di maggiori oneri del contratto rispetto a quelli previsti, le parti firmatarie possono richiedere il controllo e la certificazione di tali oneri ai sensi dell'art. 52, comma 3, del decreto n. 29, al nucleo di valutazione della spesa relativa al pubblico impiego, istituito presso il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro dall'art. 10 della legge 30 dicembre 1991, n. 412.

2. Qualora vengano certificati maggiori oneri contrattuali rispetto a quelli previsti, le parti si incontrano allo scopo di concordare la proroga dell'efficacia temporale del contratto, ovvero la sospensione dell'esecuzione, totale o parziale, dello stesso.

Dichiarazioni congiunte

Dichiarazione congiunta n. 1

Le parti convengono sull'opportunità che gli enti provvedano a un esame della situazione di inquadramento degli psicologi assunti per particolari esigenze degli enti stessi, iscritti al relativo albo professionale e svolgenti la specifica attività professionale.

Dichiarazione congiunta n. 2

Oggetto: verifica degli inquadramenti del personale della decima qualifica professionale proveniente dalle posizioni costituenti il presupposto per l'attribuzione delle qualifiche ad esaurimento di ispettore generale e di direttore di divisione di cui all'art. 15 della legge n. 88/1989, beneficio non fruito in tempo utile per la sopravvenienza della nomina nella predetta decima qualifica.

Nel corso delle trattative che si sono concluse con la siglatura dell'intesa datata 18 luglio 1996; le parti hanno congiuntamente esaminato e responsabilmente approfondito la questione di cui all'oggetto, proposta dalle OO.SS. Come concordato, le parti stesse continueranno a riesaminare il problema cercando di acquisire anche le necessarie indicazioni da parte degli enti direttamente interessati, ai fini di opportune soluzioni.

Dichiarazioni a verbale

Dichiarazione a verbale DIRP - CONFEDIR

È apposta la firma sul presente accordo fatte salve tutte le vie legali a tutela del buon diritto di questa O.S. e dei rappresentanti al rispetto:

– dei fondamenti costituzionali a garanzia della tutela legislativa dei trattamenti giuridici ed economici spettanti ai dirigenti pubblici per l'esercizio imparziale e democratico dell'azione amministrativa;

– dei principi sul divieto di "reformatio in peius" e della "par condicio";

– dell'obbligo sancito dal 3° comma dell'art. 72 del D.Lgs. 29/1993 che fa comunque salvi i trattamenti economici fondamentali ed accessori in godimento aventi natura retributiva, ordinaria o corrisposti con carattere di generalità per ciascuna Amministrazione.

È fatta salva, infine, la via legale per l'omessa collocazione nell'accordo della parte normativa relativa al personale con qualifica di ispettore generale e direttore di divisione.

Roma, 18 luglio 1996

Dichiarazione a verbale CISNAL

La CISNAL, considerata l'interpretazione davvero singolare che l'ARAN dà alla sentenza della Corte Costituzionale sulla rappresentatività sindacale, che vuole riservata alle sole OO.SS. firmatarie del contratto l'agibilità sindacale, sottoscrive l'accordo, ma esprime le seguenti riserve:

a) è inopportuna la sollecitudine dell'ARAN a chiudere il contratto alla vigilia della decisione della Corte Costituziona-

le in ordine alla legittimità della disciplina contrattuale del rapporto di lavoro dei dirigenti pubblici;

b) è illegittima la soppressione dell'indennità di funzione di cui all'art. 13 della legge 88/1989 prevista per i soli dirigenti degli Enti disciplinati dalla stessa legge 88/1989 in violazione del comma 3 dell'art. 72 del D.Lgs. 29/1993 che testualmente recita: "sono fatti salvi i trattamenti economici fondamentali ed accessori in godimento aventi natura retributiva ordinaria o corrisposti con carattere di generalità per ciascuna amministrazione o ente";

c) è irrisoria l'entità degli incrementi economici a fronte degli impegni che si richiedono alla dirigenza;

d) è immotivata e penalizzante l'assenza di specifiche procedure di salvaguardia dell'autonomia dei dirigenti nei confronti del potere politico – specialmente in tema di recesso e di assegnazione degli incarichi e relativa retribuzione accessoria – in palese violazione del citato D.Lgs. 29/1993;

e) è ingiustificata l'omissione di uno specifico riferimento al trattamento giuridico degli ispettori generali e direttori di divisione.

Roma, 18 luglio 1996

Dichiarazione a verbale USPPI - USPPI/CUSPP

L'USPPI sottoscrive il presente CCNL con la seguente dichiarazione a verbale :

1. Si riafferma la necessità e la esigenza che nel rispetto delle singole autonomie, a fronte della pari dignità e delle analoghe incombenze di rappresentatività che attengono le posizioni di lavoro dei Professionisti e dei Dirigenti, così come ampiamente riconosciute nell'articolato contrattuale sottoscritto congiuntamente, gli enti destinatari del presente contratto provvedano in sede amministrativa – attesa la dichiarazione di non competenza nel merito da parte dell'ARAN – ad uniformare i trattamenti economici di missione e di mobilità d'ufficio dei Professionisti a quelli della Dirigenza.

2. Nell'esprimere profondo rammarico per il mancato accoglimento da parte dell'ARAN della norma contenente un meccanismo che salvaguardando il tetto dei contingenti consente di attribuire il secondo livello differenziato di professionalità ad un numero ristretto di professionisti che hanno già maturato le anzianità minime previste dall'art. 14 del DPR 43, si auspica che detta norma venga inserita in sede di contrattazione del biennio economico 1996-1997.

3. Con riferimento alla X qualifica funzionale, l'USPPI sostiene l'esigenza che l'INPDAP provveda entro il termine di quattro mesi, dalla data di sottoscrizione del presente CCNL, ad una trasparente verifica degli inquadramenti, al fine di provvedere che il personale laureato di ruolo (5 architetti e 1 geologo), iscritti agli albi professionali che svolge in via esclusiva attività di natura professionale, proveniente rispettivamente dalle Casse confluite nell'INPDAP e già amministrate dalla Direzione generale degli II.PP., assunto a tempo indeterminato nei livelli V, VI, del contratto degli edili, nonché il personale laureato di ruolo proveniente dall'INADEL confluito nell' INPDAP (due architetti) che svolge attività di natura professionale e iscritto all'albo professionale, inquadrato alla VIII qualifica funzionale del ruolo amministrativo pur avendo sostenuto le prove d'esame di accesso in ruolo presso l'INADEL nelle materie specifiche della professione di architetto, venga inquadrato nella X qualifica funzionale del ruolo professionale.

4. L'USPPI ribadisce che il personale laureato appartenente alla X qualifica funzionale del ruolo professionale deve essere in possesso dei requisiti di legge relativi alla abilitazione all'esercizio della professione e alla iscrizione all'albo professionale, così come previsto rigorosamente dal DPR 1 marzo 1988, n. 285 (G.U. n. 173/1988), non attribuendo per l'ammissione nel ruolo professionale valore legale al possesso di titoli di laurea in discipline affini (matematici, statistici, ecc.) a quelli richiesti dalla legge 70/1975, commettendo altrimenti reato punito dall'art. 340 del c.p. per esercizio abusivo della professione.

Roma, 30 luglio 1996

Dichiarazione a verbale USPPI E FLEPAR
sottoscritta da
CGIL - CISL/FEDERPUBBLICI
UIL/DEP - CISAL - FEMEPA

Le sottoscritte Organizzazioni sindacali USPPI e FLEPAR intendono sottolineare che il presente CCNL viene sottoscritto con la seguente dichiarazione a verbale.

Si riafferma la necessità e la esigenza che nel rispetto delle singole autonomie, a fronte della pari dignità e delle analoghe incombenze di rappresentatività che attengono le posizioni di lavoro dei professionisti e dei dirigenti, così come ampiamente riconosciute nell'articolato contrattuale sottoscritto congiuntamente, gli enti destinatari del presente contratto provvedano in sede amministrativa – attesa la dichiarazione di non competenza nel merito da parte dell'ARAN – ad uniformare i trattamenti economici di missione e di mobilità d'ufficio dei professionisti a quelli della dirigenza.

Roma, 30 luglio 1996

Dichiarazione a verbale CISAL/FIALP

La CISAL, nel sottoscrivere il presente accordo, deve rilevare il mancato accoglimento della richiesta riguardante il personale con qualifica di ispettore generale e direttore di divisione (qualifiche ad esaurimento ex art. 15 legge 88/1989), relativamente alla disciplina giuridica della posizione funzionale come individuata dall'art. 25 della legge 29/1993.

Roma, 30 luglio 1996

Dichiarazione a verbale CISAL/FIALP

La CISAL sottoscrive il presente accordo nel presupposto, per quanto riguarda i Medici, che l'art. 13 della legge 222/1984 conservi la propria piena efficacia in quanto mai abrogato e che in sede del previsto confronto tra ARAN ed OO.SS. saranno recepiti, armonizzandoli, i contenuti sostanziali del CCNL e SSN.

Roma, 30 luglio 1996

Dichiarazione a verbale FEMEPA ANMI E FUMEP -
sottoscritta per adesione da
CISNAL MEDICI - CONFEDIR
USPPI - FLEPAR

Le sottoscritte OO.SS.
constatato
che la bozza di accordo, presentata all'ARAN alle parti per la stipula in data 18.7.1996 per quanto inerisce i medici, di fatto ignora la applicazione al personale medico degli enti previdenziali delle norme contrattuali definite per l'area medica del SSN, già sancita dall'art. 13 della legge 222/1984 e che pertanto non può discendere da dichiarazioni d'intenti delle parti, come da noi ribadito durante tutte le fasi di rinnovo contrattuale ARAN;
constatato
che l'art. 13 suindicato, quale norma legislativa, non è stato mai abrogato dal Parlamento né dal D.Lgs. 29/1993 attuativo della legge delega 421/1992;
ribadiscono
di non poter sottoscrivere l'accordo collettivo nazionale di lavoro per l'area della dirigenza e delle tipologie professionali del comparto enti pubblici non economici 1994-1997 presentato dall'ARAN in bozza definitiva a tutte le oo.ss. rappresentative in data 18.7.1996
dichiarano
inoltre che il rapporto di lavoro dei medici previdenziali, inquadrati nel ruolo sanitario e nelle qualifiche del servizio medico legale di cui ai dpr 935/1986 e 285/1988, in forza dell'art. 13 della legge 222/1984 è disciplinato dai dd.Lgs. 502/1992 e 517/1993 e dal ccnl relativo all'area separata della dirigenza medica SSN.

Roma, 30 luglio 1996

Dichiarazione a verbale CGIL - CISL - UIL - CIDA - CISAL

In merito all'art. 94 del presente contratto, le OO.SS. dichiarano di ritenere indispensabile dare corso alla sua effettiva applicazione entro la prima metà del mese di settembre prossimo. In tale sede le OO.SS. si impegnano a realizzare il trattamento economico e normativo più rispondente alle specifiche esigenze professionali dei medici del comparto al fine di sostenere, compatibilmente con le esigenze e le specificità organizzative degli enti, soluzioni adeguate al fine di salvaguardare l'equipollenza normativo-professionale a partire dalla definizione della dirigenza medica.

Dichiarazione a verbale FLEPAR
sottoscritta da
CISAL - FEMEPA - USPPI - UIL/DEP
UIL - CONFEDIR - CISNAL - CIDA

La FLEPAR, nel siglare il contratto collettivo di lavoro nazionale del comparto Enti pubblici non economici - area della dirigenza e delle specifiche tipologie professionali, rileva che restano tuttora insoluti taluni delicati problemi categoriali.

In particolare, si esprime l'insoddisfazione per la mancata attuazione dei principi sanciti dalla Corte Costituzionale con la sentenza n. 378/1993 e per l'eccesso di valutazioni che prevede l'articolato relativo alla Sezione Professionisti. Si manifesta comunque l'auspicio che i suddetti problemi possano essere affrontati e risolti nei prossimi rinnovi contrattuali.

Roma, 30 luglio 1996

Nota a verbale CIDA/FEDERDIRIGENTI FP

La CIDA ritiene che la disposizione contenuta nell'art. 28, p. 14, secondo la quale le amministrazioni hanno la facoltà di non uniformarsi, da una certa data, alla pronuncia del Collegio di conciliazione, di accoglimento del ricorso contro il licenziamento del dirigente, sia in contrasto con i principi costituzionali, che impongono imparzialità a tutte le pubbliche amministrazioni della adozione dei propri provvedimenti.

Sul piano strettamente giuridico, se è vero che l'elemento fiduciario caratterizza il rapporto del dirigente, è anche vero che il venir meno di tale elemento, quando la parte datoriale è una pubblica amministrazione, deve sostanziarsi in circostanze obiettivamente riscontrabili e fondate.

Sul piano politico, è evidente che il dirigente, sottomesso in tal modo al potere dell'organo politico dal quale dipende, non può nel concreto espletare le proprie funzioni con l'indipendenza e l'autonomia richieste dalla stessa legge, nell'interesse generale.

Roma, 30 luglio 1996

Nota a verbale CIDA-FEDERDIRIGENTI FP

La CIDA, rilevata l'impraticabilità, in questa tornata contrattuale, dell'obiettivo di una compiuta disciplina del trattamento giuridico degli ispettori generali e direttori di divisione, ex art. 15 della L. 88/1989, fa riserva di riproporre con forza, in occasione del rinnovo dello stesso contratto, tale imprescindibile aspetto di tutela sindacale.

Roma, 30 luglio 1996

Dichiarazione a verbale RDB-CUB

La scrivente RDB-CUB appone la firma sul contratto relativo all'Area separata di contrattazione di cui all'art. 11 DPCM 593/1993 per il comparto degli Enti pubblici non economici.

Pur avendo espresso parere pesantemente negativo in merito ai contenuti dell'accordo, le assemblee del personale autorizzano alla firma al fine di mantenere inalterata la possibilità di azione sindacale nei luoghi di lavoro.

Roma, 11 ottobre 1996

CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI (approvato con decreto del Ministro per la Funzione Pubblica del 31 marzo 1994. registrato dalla Corte dei Conti in data 22.4.94 e pubblicato sulla G. U. - n. 149, serie generale - in data 28.6.94)

Art. 1
Disposizioni di carattere generale

1. I principi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà, imparzialità che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dipendenti pubblici - escluso il personale militare, quello della polizia di Stato ed il Corpo di polizia penitenziaria, nonché i componenti delle magistrature e dell'Avvocatura dello Stato - si impegnano ad osservarlo all'atto dell'assunzione in servizio.

2. Restano ferme le disposizioni riguardanti la responsabilità penale, civile ed amministrativa dei pubblici dipendenti.

3. Il Presidente del Consiglio dei Ministri impartisce all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni, direttive volte ad assicurare il recepimento del presente codice nei contratti collettivi di lavoro e a coordinare i principi con la materia della responsabilità disciplinare.

4. Gli uffici delle singole amministrazioni, che hanno competenza in materia di affari generali e personale, vigilano sulla corretta applicazione del codice e prestano consulenza ai dipendenti sui casi concreti.

5. Il dirigente dell'ufficio è responsabile dell'osservanza delle norme del codice.

Art. 2
Principi

1. Il comportamento del dipendente è tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione.

2. Il pubblico dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione.

3. Nell'espletamento dei propri compiti, il dipendente antepone il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato.

4. Nel rispetto dell'orario di lavoro, il dipendente dedica la giusta quantità di tempo e di energie allo svolgimento dei propri compiti, si impegna a svolgerli nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilità connesse ai propri compiti.

5. Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio. Egli non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.

6. Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi.

7. Nei rapporti con il cittadino, il dipendente dimostra la massima disponibilità e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso dei cittadini alle informazioni a cui essi abbiano titolo, e, nei limiti in cui ciò non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti.

8. Nella vita sociale, il dipendente si impegna a evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.

Art. 3
Regali e altre utilità

1. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, ne' accetta, neanche in occasione di festività, regali o altre utilità, salvo che si tratti di regali d'uso di modico valore, da soggetti che abbiano tratto o possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio.

2. Il dipendente non offre regali o altre utilità a un sovraordinato o a suoi parenti o conviventi; non chiede, ne' accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità da un subordinato o da suoi parenti o conviventi, salvo che si tratti di regali d'uso di modico valore.

Art. 4
Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, l'adesione del dipendente ad associazioni e organizzazioni, i cui interessi siano anche indirettamente coinvolti dallo svolgimento delle funzioni dell'amministrazione, deve essere comunicata al dirigente dell'ufficio e all'organo di vertice dell'amministrazione.

2. La disposizione di cui al comma 1 trova applicazione ancorché le associazioni e le organizzazioni non abbiano carattere riservato, ne' si propongano l'ottenimento per i propri soci di posizioni di rilievo nelle pubbliche amministrazioni.

3. La disposizione di cui al comma 1 non si applica ai partiti politici e ai sindacati.

4. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni di cui egli faccia parte, ne' li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

Art. 5
Obblighi di dichiarazione

1. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio degli interessi, finanziari o non finanziari, che egli o suoi parenti o conviventi abbiano nelle attività o nelle decisioni inerenti all'ufficio.

2. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio degli interessi finanziari che soggetti, con i quali abbia o abbia avuto rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuita, abbiano in attività o decisioni inerenti all'ufficio.

3. Il dirigente comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge, nonché le successive modifiche. Su motivata richiesta del dirigente competente in materia di affari generali e personale, egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.

4. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, dichiara se abbia parenti o conviventi che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che egli dovrà dirigere o che siano coinvolte nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio.

Art. 6
Obblighi di astensione

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari o non finanziari propri o di parenti o conviventi. L'obbligo vale anche nel caso in cui, pur non essendovi un effettivo conflitto di interessi, la partecipazione del dipendente all'adozione della decisione o all'attività possa ingenerare sfiducia nell'indipendenza e imparzialità dell'amministrazione.

2. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari di soggetti con i quali abbia rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuita. Nei due anni successivi alla cessazione di un precedente rapporto di lavoro o di collaborazione, il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari dei soggetti sopra indicati. Per il dipendente che abbia avuto cariche direttive in imprese o enti pubblici o privati, l'obbligo di astensione ha la durata di cinque anni. L'obbligo vale anche nel caso in cui, pur non essendovi un effettivo conflitto di interessi, la partecipazione del dipendente all'adozione della decisione o all'attività possa ingenerare sfiducia nella indipendenza e imparzialità dell'amministrazione.

3. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni e ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari di individui od organizzazioni che, negli ultimi cinque anni, abbiano contribuito con denaro o altre utilità alle sue spese elettorali.

4. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni e ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari, di individui od organizzazioni presso cui egli aspira ad ottenere un impiego o con cui egli aspira ad avere incarichi di collaborazione.

5. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari o non finanziari:

a) di individui di cui egli sia commensale abituale;

b) di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito;

c) di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente;

d) di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente.

6. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il dirigente dell'ufficio; quando l'astensione riguarda quest'ultimo, decide il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

7. Nel caso in cui, presso l'ufficio in cui presta servizio, siano avviati procedimenti che coinvolgano gli interessi di individui o organizzazioni rispetto ai quali sia prevista l'astensione, il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

Art. 7
Attività collaterali

1. Il dipendente non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio.

2. Il dipendente non sollecita ai propri superiori il conferimento di incarichi remunerati.

3. Il dirigente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti all'ufficio.

4. Il dipendente non accetta da soggetti diversi dall'amministrazione retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.

5. Il dipendente non frequenta abitualmente persone o rappresentanti di imprese o altre organizzazioni che abbiano in corso, presso l'ufficio dove egli presta servizio, procedimenti contenziosi o volti ad ottenere la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi o ausili finanziari o l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere, ovvero autorizzazioni, licenze, abilitazioni, nulla osta, permessi o altri atti di consenso comunque denominati. La disposizione non vale se i soggetti in questione siano parenti o conviventi del dipendente.

Art. 8
Imparzialità

1. Il dipendente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parità di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta ne' accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.

2. Il dipendente respinge le pressioni illegittime, ancorché provenienti dai suoi superiori, indicando le corrette modalità di partecipazione all'attività amministrativa.

3. Il dipendente che possa influire sullo svolgimento di una gara di appalto o di un procedimento contenzioso o di un esame o concorso pubblico, non accetta ne' tiene conto di raccomandazioni o segnalazioni, comunque denominate, in qualunque forma, a favore o a danno di partecipanti o interessati. Il dipendente che riceva una simile segnalazione per iscritto consegna il relativo documento al dirigente dell'ufficio e all'ufficio procedente. Il dipendente che riceva una simile segnalazione oralmente la respinge, facendo presente all'interlocutore che quanto richiesto non è conforme al corretto comportamento di un pubblico dipendente, e ne informa per iscritto l'ufficio procedente.

4. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività relative allo stato giuridico o al trattamento economico di suoi parenti o conviventi che siano dipendenti della stessa amministrazione.

5. Il dipendente che aspiri ad una promozione, ad un trasferimento o ad un altro provvedimento, non si adopera per influenzare coloro che devono o possono adottare la relativa decisione o influire sulla sua adozione, ne' chiede o accetta che altri lo facciano.

6. Il dipendente che debba o possa adottare o influire sull'adozione di decisioni in ordine a promozioni, trasferimenti o altri provvedimenti relativi ad altri dipendenti, non accetta, ne' tiene conto di raccomandazioni o segnalazioni comunque denominate, in qualunque forma, a loro favore o a loro danno. Il dirigente che riceva una simile segnalazione per iscritto consegna il relativo documento al dirigente dell'ufficio. Il dipendente che riceva una simile segnalazione oralmente la respinge, facendo presente all'interlocutore che quanto richiesto non è conforme al corretto comportamento di un dipendente pubblico, e ne informa per iscritto l'ufficio procedente.

Art. 9
Comportamento nella vita sociale

1. Il dipendente non sfrutta la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non menziona ne' fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, qualora ciò possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Art. 10
Comportamento in servizio

1. Il dirigente, salvo giustificato motivo, non ritarda ne' delega ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. Durante l'orario di lavoro, il dipendente non può assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente dell'ufficio.

3. Durante l'orario di lavoro, non sono consentiti rinfreschi o cerimonie che non siano autorizzate dal dirigente dell'ufficio.

4. Il dipendente non utilizza a fini privati carta intestata o altro materiale di cancelleria, ne' elaboratori, fotocopiatrici o altre attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio.

5. Salvo casi eccezionali, dei quali informa il dirigente dell'ufficio, il dipendente non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per effettuare telefonate personali. Durante l'orario d'ufficio, il dipendente limita la ricezione di telefonate personali sulle linee telefoniche dell'ufficio al minimo indispensabile.

6. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'amministrazione.

7. Il dipendente non accetta per uso personale, ne' detiene o gode a titolo personale, utilità che siano offerte a causa dell'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio.

Art. 11.
Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle richieste di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico delle richieste e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto, motivando genericamente il rifiuto con la quantità di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Il dipendente tiene sempre informato il dirigente dell'ufficio dei propri rapporti con gli organi di stampa. Nel caso in cui organi di stampa riportino notizie inesatte sull'amministrazione o sulla sua attività, o valutazioni che vadano a detrimento della sua immagine, la circostanza va fatta presente al dirigente dell'ufficio, che valuterà l'opportunità di fare precisazioni con un comunicato ufficiale.

3. Il dipendente non prende impegni ne' fa promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, se ciò possa generare o confermare sfiducia nell'amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialità.

4. Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni con i cittadini, il dipendente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.

Art. 12
Contratti

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, il dipendente non ricorre a mediazione o ad altra opera di terzi, ne' corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, ne' per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto. Se il suo ufficio è coinvolto in queste attività, dell'astensione informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

3. Il dipendente che stipula contratti a titolo privato con imprese con cui abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

Art. 13
Obblighi connessi alla valutazione dei risultati

1. Il dirigente fornisce all'ufficio interno di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dall'ufficio al quale è preposto, in relazione agli standard di qualità e di quantità dei servizi fissati dall'amministrazione in apposite carte dei diritti dell'utente. L'informazione è resa con particolare riguardo alle finalità di parità di trattamento tra le diverse categorie di utenti, piena informazione sulle modalità dei servizi e sui livelli di qualità, agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili, semplificazione e celerità delle procedure, osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure, sollecita risposta ai reclami, istanze e segnalazioni.

Art. 14.
Aggiornamento del codice

1. Ogni quattro anni, la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica provvede, anche sulla scorta dei suggerimenti che provengano dalle singole amministrazioni, dalle organizzazioni sindacali nonché da associazioni di utenti o consumatori, a modificare e a integrare le disposizioni contenute nel presente decreto. Di tali modifiche e integrazioni si tiene conto, ai sensi degli articoli 50 e 58-bis del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, nelle direttive per la stipulazione dei contratti collettivi di lavoro.

- omissis -

96A7076

MODALITÀ PER LA VENDITA

La «Gazzetta Ufficiale» e tutte le altre pubblicazioni ufficiali sono in vendita al pubblico:
- **presso le Agenzie dell'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato in ROMA: piazza G. Verdi, 10 e via Cavour, 102;**
- **presso le Librerie concessionarie indicate nelle pagine precedenti.**

Le richieste per corrispondenza devono essere inviate all'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - Direzione Marketing e Commerciale - Piazza G. Verdi, 10 - 00100 Roma, versando l'importo, maggiorato delle spese di spedizione, a mezzo del c/c postale n. 387001. Le inserzioni, come da norme riportate nella testata della parte seconda, si ricevono in Roma (Ufficio inserzioni - Piazza G. Verdi, 10) e presso le librerie concessionarie consegnando gli avvisi a mano, accompagnati dal relativo importo.

PREZZI E CONDIZIONI DI ABBONAMENTO - 1996

Gli abbonamenti annuali hanno decorrenza dal 1° gennaio al 31 dicembre 1996
i semestrali dal 1° gennaio al 30 giugno 1996 e dal 1° luglio al 31 dicembre 1996

ALLA PARTE PRIMA - LEGISLATIVA
Ogni tipo di abbonamento comprende gli indici mensili

Tipo A - Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi i supplementi ordinari
- annuale ... L. 385.000
- semestrale ... L. 211.000

Tipo B - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti dei giudizi davanti alla Corte costituzionale.
- annuale ... L. 72.500
- semestrale ... L. 50.000

Tipo C - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti delle Comunità europee
- annuale ... L. 216.000
- semestrale ... L. 120.000

Tipo D - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata alle leggi ed ai regolamenti regionali
- annuale ... L. 72.000
- semestrale ... L. 49.000

Tipo E - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata ai concorsi indetti dallo Stato e dalle altre pubbliche amministrazioni:
- annuale ... L. 215.500
- semestrale ... L. 118.000

Tipo F - Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi i supplementi ordinari, ed ai fascicoli delle quattro serie speciali:
- annuale ... L. 742.000
- semestrale ... L. 410.000

Integrando il versamento relativo al tipo di abbonamento della Gazzetta Ufficiale, *parte prima, prescelto con la somma di* **L. 96.000**, *si avrà diritto a ricevere l'indice repertorio annuale cronologico per materie 1996.*

Prezzo di vendita di un fascicolo della *serie generale*	L.	1.400
Prezzo di vendita di un fascicolo delle *serie speciali I, II e III*, ogni 16 pagine o frazione	L.	1.400
Prezzo di vendita di un fascicolo della *IV serie speciale «Concorsi ed esami»*	L.	2.750
Prezzo di vendita di un fascicolo *indici mensili*, ogni 16 pagine o frazione	L.	1.400
Supplementi ordinari per la vendita a fascicoli separati, ogni 16 pagine o frazione	L.	1.500
Supplementi straordinari per la vendita a fascicoli separati, ogni 16 pagine o frazione	L.	1.500

Supplemento straordinario «Bollettino delle estrazioni»

Abbonamento annuale	L.	134.000
Prezzo di vendita di un fascicolo ogni 16 pagine o frazione	L.	1.500

Supplemento straordinario «Conto riassuntivo del Tesoro»

Abbonamento annuale	L.	87.500
Prezzo di vendita di un fascicolo	L.	8.000

Gazzetta Ufficiale su MICROFICHES - 1996
(Serie generale - Supplementi ordinari - Serie speciali)

Abbonamento annuo mediante 52 spedizioni settimanali raccomandate	L.	1.300.000
Vendita singola per ogni microfiches fino a 96 pagine cadauna	L.	1.500
per ogni 96 pagine successive	L.	1.500
Spese per imballaggio e spedizione raccomandata	L.	4.000

N.B. — Le microfiches sono disponibili dal 1° gennaio 1983. — Per l'estero i suddetti prezzi sono aumentati del 30%

ALLA PARTE SECONDA - INSERZIONI

Abbonamento annuale	L.	360.000
Abbonamento semestrale	L.	220.000
Prezzo di vendita di un fascicolo, ogni 16 pagine o frazione	L.	1.550

I prezzi di vendita, in abbonamento ed a fascicoli separati, per l'estero, nonché quelli di vendita dei fascicoli delle annate arretrate, compresi i fascicoli dei supplementi ordinari e straordinari, sono raddoppiati.

L'importo degli abbonamenti deve essere versato sul c/c postale n. 387001 intestato all'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato. L'invio dei fascicoli disguidati, che devono essere richiesti all'Amministrazione entro 30 giorni dalla data di pubblicazione, è subordinato alla trasmissione di una fascetta del relativo abbonamento.

Per informazioni o prenotazioni rivolgersi all'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - Piazza G. Verdi, 10 - 00100 ROMA
abbonamenti ☎ (06) 85082149/85082221 - vendita pubblicazioni ☎ (06) 85082150/85082276 - inserzioni ☎ (06) 85082145/85082189

* 4 1 1 2 0 0 2 5 8 1 9 6 *

L. 4.500